

UKŁAD
ZBIOROWY PRACY
DLA
PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

WARSZAWA 1958



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0001316

UKŁAD
ZBIOROWY PRACY
DLA
PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

WAR SZAWA 1958

D 24/63

740

II

BIURO WYDAWNIWA
DIA
PRACZYSLU CHEMICZNEGO



1316

26. 4. 63.

20
1
20

Drukarnia im. Rewolucji Październikowej w Warszawie
Zam. 95a/58 — A-60

Własność Biblioteki
331.116.3:66

0001316

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

Ministerstwo Przemysłu Chemicznego, mające siedzibę w Warszawie, i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego, mający siedzibę w Katowicach, zawarły w dniu 15 listopada 1957 r. Układ Zbiorowy Pracy treści następującej.

ROZDZIAŁ I.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Art. 1.

Wspólnym zadaniem uczestników Układu jest wykonywanie państwowych zadań gospodarczych i dążenie do stałej poprawy warunków pracy i bytu pracowników.

Art. 2.

1. Układ niniejszy ustala wzajemne prawa i obowiązki uczestników Układu oraz warunki pracy i płacy pracowników zatrudnionych w centralnych zarządach (zarządach) i zakładach pracy przemysłu chemicznego, wymienionych w załączniku nr 1. do Układu.
2. Objęcie niniejszym Układem centralnych zarządów (zarządów) i zakładów pracy, które wejdą w skład resortu przemysłu chemicznego po zawarciu niniejszego Układu, oraz innych jednostek organizacyjnych, nie wymienionych w załączniku nr. 1, wymaga uzgodnienia stron zawierających Układ.
3. W stosunku do pracowników przedsiębiorstw budowlano-montażowych, wymienionych w załączniku nr 2, mają zastosowanie postanowienia Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

Art. 3.

Przez użyte w Układzie określenie „zakład” rozumie się kierownictwo poszczególnego zakładu pracy, pod pojęciem „pracownik” (przy braku ściślejszego określenia) rozumie się zarówno robotnika jak i pracownika umysłowego, a przez określenie „związek” rozumie się właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 4.

1. Postanowienia niniejszego Układu powinny być w przypadkach wątpliwych wyjaśnione przez strony, które Układ zawarły.
2. Strony podpisujące Układ zobowiązują się nie wydawać przepisów i zarządzeń sprzecznych z postanowieniami Układu oraz pociągać do odpowiedzialności osoby winne naruszenia zasad niniejszego Układu.

Art. 5.

1. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieokreślony i obowiązuje z dniem podpisania z mocą od dnia 1 stycznia 1958 r.
2. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry. Wypowiedzenie powinno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
3. W piśmie zawierającym wypowiedzenie strona wypowiadająca określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego Układu, czy też poszczególnych jego postanowień.
4. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia Układu strony przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego Układu w całości lub też w części, której wypowiedzenie dotyczy.
5. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia w sprawie nowych warunków układu lub jego wypowiedzianej części strony odwołają się do Centralnej Rady Związków Zawodowych i Rady Ministrów — celem rozstrzygnięcia sporu.
6. Jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, obowiązuje nadal aż do czasu podpisania nowego układu — układ wypowiedziany.

Art. 6.

Spory na tle stosunku pracy między zakładem a pracownikiem w sprawach uregulowanych niniejszym Układem mogą być rozstrzygane przed komisją rozjemczą, powołaną i działającą na podstawie obowiązujących przepisów, — lub przez właściwy sąd.

Nie pozbawia to stron prawa dochodzenia swych roszczeń w drodze interwencji u władz zwierzchnich.

Art. 7.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Art. 8.

Zakład jest obowiązany do zaopatrzenia rady zakładowej lub delegata w egzemplarze niniejszego Układu w ilości 1 egzemplarza dla co najmniej 100 zatrudnionych, jednak nie mniej niż 5 egzemplarzy na każdy zakład.

Art. 9.

Z chwilą wejścia w życie niniejszego Układu tracą moc obowiązującą wszelkie układy zbiorowe i przepisy z nimi związane, stosowane dotychczas w zakładach pracy przemysłu chemicznego objętych niniejszym Układem.

ROZDZIAŁ II.

PRZYJMOWANIE I ZWALNIANIE PRACOWNIKÓW

Art. 10.

1. Zakład przyjmuje i zwalnia pracowników po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z radą zakładową.
W przypadku nieosiągnięcia porozumienia spór rozstrzygają ostatecznie organa nadrzędne zakładu i rady zakładowej.
2. Postanowienia ust. 1. nie dotyczą osób powołanych przez władze nadrzędne na niektóre stanowiska w zakładzie pracy.

Art. 11.

Zakład pracy obowiązany jest przy przyjmowaniu do pracy zapewnić pierwszeństwo inwalidom z wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz ich żonom i dzieciom a także wdowom i sierotom po zmarłych pracownikach zakładu.

Art. 12.

1. Przed podjęciem pracy zakład określi pracownikowi na piśmie stanowisko, miejsce pracy i warunki pracy.

2. Zakład pracy obowiązany jest zapoznać nowoprzyjętego pracownika z przepisami obowiązującymi pracowników w danym zakładzie pracy, a w szczególności z regulaminem pracy oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Zakład pracy obowiązany jest dostarczyć pracownikowi narzędzia pracy oraz przydzielić odpowiednio zabezpieczone miejsce na ich przechowywanie a także wyznaczyć miejsce na przechowywanie odzieży własnej, ubrania roboczego i środków lokomocji (rowerów, motocykli itp.).
4. W przypadku kradzieży pozostawionych przez pracownika w wyznaczonym przez zakład miejscu odzieży lub środka lokomocji — zakład obowiązany jest zwrócić pracownikowi równowartość skradzionych rzeczy. Nie dotyczy to jednak tych przypadków, w których pracownik nie zastosował się do wydanych przepisów dotyczących przechowywania wymienionych przedmiotów.

Art. 13.

Każdej ze stron (zakładowi i pracownikowi) przysługuje prawo rozwiązania stosunku pracy przy zachowaniu obowiązujących przepisów z uwzględnieniem postanowień art. 10.

Art. 14.

Okres próbny licząc od chwili przystąpienia do pracy nie może przekraczać dla robotników 7-dni, dla pracowników umysłowych — trzech miesięcy.

Art. 15.

1. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem fizycznym może nastąpić :
 - a) w okresie próbnym — każdej chwili,
 - b) po ukończeniu roboty lub po upływie czasu, na który umowa była zawarta,
 - c) na mocy wzajemnego porozumienia stron,
 - d) po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia — przy umowie zawartej na czas nieokreślony, przy czym okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub w przyjęty dzień wypłaty,
 - e) ze skutkiem natychmiastowym, lecz tylko z ważnych przyczyn określonych obowiązującymi przepisami.

2. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem umysłowym może nastąpić:
- w okresie próbnym — po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu, przy czym okres wypowiedzenia musi się kończyć pierwszego lub szesnastego dnia miesiąca kalendarzowego,
 - po ukończeniu roboty lub upływie czasu, na który umowa była zawarta,
 - na mocy wzajemnego porozumienia stron,
 - po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia — przy umowie zawartej na czas nieokreślony, przy czym wypowiedzenie powinno być dokonane najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
Okres wypowiedzenia musi się kończyć zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego,
 - ze skutkiem natychmiastowym, lecz tylko z ważnych przyczyn określonych obowiązującymi przepisami.

Art. 16.

1. Rozwiązanie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, nie może nastąpić — chyba że zostało dokonane z ważnych przyczyn — w okresie:
- oddelegowania do prac społecznych,
 - urlopu,
 - choroby trwającej do 3-ch miesięcy, a w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową lub gruźlicą — do 6-ciu miesięcy,
 - ciąży — po przepracowaniu w danym zakładzie przynajmniej trzech miesięcy — oraz urlopu macierzyńskiego,
 - 2-ch lat przed nabyciem pełnych praw emerytalnych,
 - między powołaniem a odbyciem służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych,
 - odbywania zasadniczej służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych przez współmałżonka.
2. Zakład pracy nie może rozwiązać umowy o pracę z członkiem zarządu związku zawodowego, rady zakładowej (miejscowej), rady oddziałowej, delegatem związkowym, członkiem komisji rozjemczej, społecznym inspektorem pracy oraz członkiem rady robotniczej — podczas trwania kadencji.
Zwolnienie wymienionych pracowników może nastąpić tylko z ważnych przyczyn, w każdym przypadku za zgodą:
— nadrzędnej instancji związkowej — w stosunku do członków organów związkowych,
— rady robotniczej — w stosunku do członków rady robotniczej.

3. Tryb rozwiązywania umowy o pracę z członkami rady zakładowej (miejscowej), radcami oddziałowymi, członkami komisji rozjemczej i członkami rad robotniczych po upływie kadencji — określa odrębne przepisy.
4. Pracownik-jubilat może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub w przypadku przejścia na emeryturę.

ROZDZIAŁ III.

CZAS PRACY.

Art. 17.

1. Normalny czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo, płatne za 46 godzin.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w straży przeciwpożarowej lub przemysłowej oraz osób zatrudnionych przy pilnowaniu określony jest w załącznikach do niniejszego Układu.
3. Dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia może być ustalony w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami krótszy czas pracy od określonego w ust. 1. Wykaz zakładów, produkcji i stanowisk, dla których stosuje się skrócony czas pracy, określa załącznik nr 3.
4. Czas pracy młodocianych, którzy ukończyli 14 a nie przekroczyli 16-tu lat życia, przyjętych do pracy w celu wyuczenia zawodu i późniejszego zatrudnienia, nie może przekraczać 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo, płatnych za 46 godzin.
5. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej i doksztalczącej w liczbie nie przekraczającej 18 godzin tygodniowo niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w godzinach pracy młodocianych, czy też poza tymi godzinami.
6. W przypadku nieusprawiedliwionego opuszczenia przez młodocianego godzin nauki zawodowej i doksztalczącej zakład pracy może nie zaliczyć opuszczonych godzin do czasu pracy.

Art. 18.

1. Przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut, nie wlicza się do czasu pracy.
Nie dotyczy to przypadków, w których przerwy te zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

2. Zakład pracy obowiązany jest na podstawie zaświadczenia lekarskiego zwalniać matkę karmiącą piersią, dwa razy dziennie po pół godziny lub raz dziennie na jedną godzinę — na każde dziecko.

Art. 19.

1. W dniach 24 i 31 grudnia (o ile nie przypadają one w niedzielę) oraz w soboty poprzedzające dwa kolejne dni świąteczne zakład, na wniosek załogi, może częściowo lub całkowicie zwolnić od pracy pracowników pod warunkiem odpracowania godzin przypadających na te dni.
2. Godziny odpracowywane, o których mowa w ust. 1, płatne są jako normalne godziny pracy.

Art. 20.

Zakład obowiązany jest opracowywać i wywieszać na tablicy ogłoszeń harmonogramy pracy zmianowej pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym, nie później niż na 5 dni przed rozpoczęciem miesiąca kalendarzowego. Przy opracowywaniu harmonogramów pracy zmianowej należy przestrzegać zasady, że każdemu pracownikowi przysługuje jeden dzień wolny od pracy w tygodniu.

Art. 21.

1. Praca w godzinach nadliczbowych, w niedzielę lub w dzień świąteczny może być wykonywana po uzyskaniu zezwolenia zarządu okręgowego związku.
2. Czas pracy nadliczbowej na jednego pracownika nie może przekraczać 4 godziny na dobę oraz łącznie 120 godzin rocznie.

Art. 22.

Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych i nocnych młodocianych oraz kobiet ciężarnych po czwartym miesiącu ciąży lub posiadających dzieci w wieku do 1 roku — jest zabronione.

ROZDZIAŁ IV.

PŁACE I WYNAGRODZENIA DODATKOWE.

Art. 23.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada jednakowej płacy za jednakową pracę.

Art. 24.

1. Płace robotników oparte są na następujących systemach płac:
 - a) akordowym i akordowo-premiowym,
 - b) czasowym i czasowo-premiowym.
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.
3. Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników określają załączniki do Układu.

Art. 25.

1. Robotnikowi wynagradzanemu wg akordowego systemu płac należy przed przystąpieniem do pracy w akordzie podać na piśmie należne za daną pracę wynagrodzenie w sposób jasny, nie budzący wątpliwości.
2. Zakład w porozumieniu z radą zakładową, może zmienić zakładowe normy pracy w przypadku:
 - a) zmiany procesu technologicznego, zmiany warunków organizacyjno-technicznych lub wprowadzenia istotnych usprawnień zmieniających warunki pracy,
 - b) stwierdzenia pomyłek i oczywistych błędów w kalkulacji przy opracowywaniu normy.
3. Zmiana obowiązujących norm pracy lub stawek jednostkowych w przypadkach omówionych:
 - a) w ustępie 2 lit. a) — nie może być dokonana przed upływem 14 dni od dnia zawiadomienia zainteresowanego pracownika,
 - b) w ustępie 2 lit. b) — może być dokonana ze skutkiem natychmiastowym, jednak w okresie nie dłuższym niż trzy miesiące od daty zastosowania normy.
4. Robotnikom, którzy dokonują usprawnień w zakresie wykonywanych przez siebie czynności, przysługuje przez okres sześciu miesięcy wynagrodzenie akordowe wg obowiązującej normy przed dokonaniem usprawnienia.

Art. 26.

1. Wykonanej z winy robotnika produkcji wadliwej (zabrakowanej) oraz produkcji gorszego gatunku ponad dopuszczalną granicę nie przyjmuje się do podstawy obliczenia wynagrodzenia.
2. Dopuszczalna ilość produkcji gorszego gatunku opłacana jest odpowiednio niżej.
3. Dopuszczalna ilość produkcji gorszego gatunku powinna być przez zakład z góry określona i podana robotnikowi do wiadomości.

4. W przypadku stwierdzenia przez robotnika produkcji wadliwej powinien on natychmiast powiadomić o tym bezpośredniego przełożonego pod rygorem nieotrzymania za tę [produkcję] należnego wynagrodzenia.

Art. 27.

1. Za czas stracony w zakładzie z powodu postoju niezależnego od robotnika robotnik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.
2. Wynagrodzenie za okres postojów niezależnych od pracownika wypłaca się pod warunkiem zgłoszenia postoju przełożonemu, który powinien niezwłocznie wystawić kartę postojową.
3. Robotnicy zatrudnieni przy pracach normowanych, którzy z przyczyn niezawinionych, jak np. brak surowca, energii, awarii w urządzeniach i aparaturze, nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej (godzinowej), otrzymują zapłatę dniówkową (godzinową) wg kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.
4. Robotnicy stale zatrudnieni przy obsłudze agregatów produkcyjnych otrzymują za czas pracy przy remoncie tych agregatów, jeżeli nie wykonują remontu w systemie akordowym, — 100% przeciętnego zarobku godzinowego z ostatnich trzech miesięcy.
5. Robotnik przeniesiony czasowo na inne stanowisko robocze i pełniący funkcje związane z tym stanowiskiem otrzymuje w okresie przeniesienia:
 - a) przy pracy w systemie akordowym — wynagrodzenie za faktycznie wykonaną pracę,
 - b) przy pracy w systemie czasowym, gdy okres czasowego przeniesienia do innej pracy trwa co najmniej 8 godzin (jedna zmiana) — wynagrodzenie wg zaszeregowania przysługującego na obsługiwanym stanowisku; wynagrodzenie w tej wysokości przysługuje pod warunkiem, że zakres czynności i odpowiedzialności przy pracy zastępczej jest taki sam jak u pracownika zastępowanego, — w przeciwnym razie przysługuje wynagrodzenie odpowiednio niższe, nie niższe jednak od pobieranego na stałe zajmowanym stanowisku roboczym.
6. W przypadku, gdy obowiązki wynikające z umowy o pracę nie wypełniają pracownikowi całkowicie dnia pracy, zakład ma prawo dać mu pracę uzupełniającą, odpowiadającą jego kwalifikacjom.

Art. 28.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę — 10% zasadniczej

stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godziną 6-tą lub — w zależności od organizacji pracy — między godziną 23-cią a 7-mą.

Art. 29.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych.
2. Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowo wolne od pracy przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.
3. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych w porze nocnej oraz za pracę wykonywaną w godzinach nocnych w niedzielę lub święto ustawowo wolne od pracy — przysługują dodatki w wysokości 100% stawki godzinowej, powiększonej o 10%.
4. Dodatki, o których mowa wyżej, oblicza się u:
robotników — od stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania,
pracowników umysłowych — od uposażenia miesięcznego (zasadniczego), bez jakichkolwiek dodatków, podzielonego przez 200.
5. Przepisy art. 28 i 29 nie dotyczą pracowników o nienormowanym czasie pracy i pracowników straży przeciwpożarowej.

Art. 30.

1. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę należy w zamian udzielić wolnego dnia w tygodniu.
2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną od godziny 6-tej dnia świątecznego do godziny 6-tej dnia następnego lub — w przypadku innej organizacji pracy — od godziny 7-ej dnia świątecznego do godziny 7-ej dnia następnego.
3. Jeśli pracownik zostanie zatrudniony w dniu wolnym od pracy, przysługującym w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto, otrzymuje za ten dzień wynagrodzenie bez dodatku za godziny nadliczbowe.

Art. 31.

1. Robotnicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji przy pracach szkodliwych dla zdrowia, którzy na zlecenie lekarza, po stwierdzeniu objawów choroby zawodowej, przeniesieni zostali dla

regeneracji organizmu do innych prac niżej kwalifikowanych, wynagradzani są za przepracowaną godzinę, przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, średnim zarobkiem godzinowym, otrzymanym za pracę przy produkcji przed przeniesieniem w ostatnich trzech miesiącach.

Obliczona w ten sposób stawka godzinowa ulega odpowiedniemu obniżeniu w przypadku przejścia robotnika ze skróconego na normalny czas pracy.

2. W przypadku, gdy robotnik przeniesiony do prac niżej kwalifikowanych nie wywiązuje się z powierzonych mu zadań, dyrektor zakładu może w porozumieniu z radą zakładową zmniejszyć wynagrodzenie przysługujące na podstawie ust. 1.

A r t. 32.

1. Wyplata wynagrodzenia dla robotników powinna być dokonywana miesięcznie z dołu, najpóźniej do dnia 15 po miesiącu obrachunkowym.

Pomiędzy 20 a 30 każdego miesiąca powinna być wypłacana zaliczka w wysokości około 100% wynagrodzenia przypadającego za czas przepracowany od 1 — 15 dnia miesiąca obrachunkowego, pomniejszona o przewidywaną część potrąceń dokonywanych przy obliczaniu końcowego wynagrodzenia.

2. Wyplata wynagrodzenia dla pracowników umysłowych następuje z dołu w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego.

W przypadku stosowania systemu premiowego wyplata premii następuje najpóźniej do dnia 30 drugiego miesiąca po okresie obrachunkowym.

3. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, zakład obowiązany jest dokonać wypłaty w dniu roboczym, poprzedzającym dzień ustawowo wolny od pracy.

A r t. 33.

Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać następujące należności:

- a) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia do ich potrącania,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych,
- c) zaliczki pieniężne, udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia lub do rozliczenia na koszty podróży,
- d) kary pieniężne, przewidziane regulaminem pracy.

Wszelkie inne potrącenia mogą być dokonywane za uprzednią pisemną zgodą pracownika.

Art. 34.

1. Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne przysługuje pracownikowi prawo do nagrody lub premii wg obowiązujących w tym zakresie przepisów.
2. Zakład pracy obowiązany jest otaczać pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne szczególną opieką, okazywać im wszelką pomoc dla technicznego opracowywania wniosków oraz zapewnić w każdym przypadku wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

Art. 35.

1. Pracownikom (jubilatam), którzy przepracowali nienagannie i bez przerwy w jednym zakładzie pracy lub w jednym zawodzie, zachowując ciągłość pracy, — 25, 35 i 40 lat, należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne, obliczone wg zasad jak za urlop wypoczynkowy, w następującej wysokości:
 - za 25-letnią nieprzerwaną pracę — 0,75 miesięcznego zarobku,
 - za 35-letnią nieprzerwaną pracę — 1,5 miesięcznego zarobku,
 - za 40-letnią nieprzerwaną pracę — 2 miesięcznego zarobku
2. Nagrody w wysokości określonej w ust. 1 przysługują jubilatam począwszy od 1 stycznia 1958 r.
3. Wypłaty nagród winny być dokonywane w przeddzień święta pracy 1 Maja.
4. Do okresu stanowiącego podstawę uznania jubileuszu pracownika wlicza się:
 - a) czas pracy w zakładzie,
 - b) przerwy nie powodujące utraty ciągłości pracy przy wymiarze urlopu wypoczynkowego.Niezależnie od postanowień pkt. a) i b), na poczet okresu pracy, uprawniającego do przyznania nagrody jubileuszowej, zalicza się także czasokresy określone w obowiązujących przepisach.
5. W przypadku, gdy zakład nie dysponuje dokumentami stwierdzającymi ciągłość pracy pracownika i stanowiącymi podstawę do uznania jego praw jako jubilata, pracownik obowiązany jest przedstawić na żądanie zakładu wymagane dokumenty. Decyzję o przyznaniu nagrody jubileuszowej podejmuje zakład w porozumieniu z radą zakładową.
6. W przypadkach spornych ocena dokumentów jak i decyzja co do przyznania nagrody — należy do kierownictwa zakładu i rady zakładowej.

ROZDZIAŁ V.

DEPUTAT WĘGLOWY.

Art. 36.

Zakład obowiązany jest do wydawania pracownikom deputatu węglowego w naturze lub do wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w zamian za deputat węglowy — wg niżej podanych ilości:

1. w zakładach pracy, położonych na terenie województwa katowickiego oraz powiatów kozielskiego i raciborskiego w województwie opolskim a także w miejscowościach: Alwernia, Jaworzno, Dwory —
 - 1) dla pracownika będącego głową rodziny — 4 tony rocznie, w tym 3 tony węgla w naturze i ekwiwalent pieniężny za 1 tonę węgla,
 - 2) dla pracownika samotnego, prowadzącego własne gospodarstwo domowe, — 2,4 tony rocznie węgla w naturze;
2. w zakładach pracy — na pozostałych terenach:
 - 1) dla pracownika będącego głową rodziny — 2,5 tony rocznie węgla w naturze,
 - 2) dla pracownika samotnego, prowadzącego własne gospodarstwo domowe, — 1,5 tony rocznie węgla w naturze.

Art. 37.

Pracownicy zatrudnieni w zakładach przemysłu włókien sztucznych otrzymują ekwiwalent za deputat węglowy w wysokości:

- 1) dla pracownika będącego głową rodziny — za 2,5 tony węgla rocznie,
- 2) dla pracownika samotnego, prowadzącego własne gospodarstwo domowe, — za 1,5 tony węgla rocznie,
- 3) dla pracownika samotnego, nie prowadzącego własnego gospodarstwa domowego, a zatrudnionego w zakładzie przemysłu włókien sztucznych przed dniem 1 czerwca 1956 r., — za 1 tonę węgla rocznie.

Art. 38.

1. Za głowę rodziny uważa się:
 - 1) pracowników żonatych,
 - 2) pracownice zamężne, które posiadają na utrzymaniu niezdolnych do pracy mężów lub których mężowie z tytułu umowy o pracę nie otrzymują deputatu węglowego,
 - 3) pracowników niezonatych lub pracownice niezamężne, wdowców i wdowy, którzy posiadają na utrzymaniu dzieci (również

- pozamałżeńskie lub przybrane) albo utrzymują niezdolnych do pracy rodziców, dziadków, teściów oraz rodzeństwo, — i mieszkają razem z nimi.
2. Pracownica zamężna, której mąż otrzymuje deputat węglowy, ma prawo do pobierania deputatu w wymiarze przewidzianym dla samotnych prowadzących własne gospodarstwo domowe.
Realizacja deputatu następuje:
w ekwiwalencie, jeżeli mąż otrzymuje deputat w naturze,
w naturze, jeżeli mąż otrzymuje deputat w ekwiwalencie.
 3. Za pracowników samotnych, prowadzących własne gospodarstwo domowe, uważa się pracowników samotnych, którzy mają własne mieszkania jako lokatorzy lub jako sublokatorzy.

Art. 39.

Jeżeli członkowie rodziny (poza małżonkami), pracując zamieszkują razem we wspólnym mieszkaniu i prowadzą wspólne gospodarstwo, wówczas prawo do otrzymywania deputatu węglowego w wymiarze jak dla głowy rodziny przysługuje tylko jednej osobie. Pozostali członkowie rodziny nie są uprawnieni do pobierania deputatu węglowego ani w naturze, ani w formie ekwiwalentu pieniężnego.

Art. 40.

Pracownicy uprawnieni do poboru deputatu węglowego, zamieszkujący pomieszczenia centralnie ogrzewane staraniem administracji domu, otrzymują węgiel deputatowy w naturze w ilości im należnej, lecz nie więcej niż 1,5 tony rocznie. Za pozostałą, należną ilość węgla otrzymują oni ekwiwalent pieniężny.

Art. 41.

1. Prawo do poboru węgla deputatowego lub ekwiwalentu pieniężnego nabywa pracownik z dniem zawarcia umowy o pracę.
Pierwszy przydział węgla następuje po upływie miesiąca od dnia rozpoczęcia pracy.
2. Odbiór węgla deputatowego w terminach uzgodnionych przez zakład i radę zakładową następuje z miejsca składowania w zakładzie pracy.
3. Ustaloną ilość węgla lub ekwiwalent pieniężny wydaje się pracownikowi również podczas choroby.
4. Węgiel dostarczony pracownikowi w ramach deputatu węglowego w naturze musi być takiego gatunku i jakości, by nadał się na opał domowy i nie może zawierać asortymentu drobniejszego niż 30 mm oraz więcej niż 10% podziarna.

Art. 42.

Okoliczności mające decydujący wpływ na przyznanie deputatu węglowego i na ustalenie jego wymiaru powinny być udowodnione przez zainteresowanych pracowników odpowiednimi zaświadczeniami kompetentnych w tym zakresie instancji (komitety blokowe, administracja domu, prowadzący meldunki itp.).

Art. 43.

1. Postanowienia w zakresie uprawnień do deputatu węglowego nie dotyczą pracowników zatrudnionych w centralnych zarządach (zarządach) i w państwowych biurach projektowych oraz w biurach projektowo-konstrukcyjnych przy Zakładach Chemicznych „Oświęcim”, Zakładach Przemysłu Azotowego „Kędzierzyn” i Nadodrzańskich Zakładach Przemysłu Organicznego „Rokita”.
2. Dla zakładów pracy, przejętych z innych resortów, w których do dnia wejścia w życie niniejszego Układu obowiązywały korzystniejsze warunki w zakresie deputatów węglowych od określonych w niniejszym rozdziale, sprawy deputatu węglowego reguluje załącznik nr 5 do Układu.

ROZDZIAŁ VI.

URLOPY.

Art. 44.

Pracownicy mają prawo do korzystania co roku z płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze:

robotnicy:

po roku pracy	12 dni roboczych,
po trzech latach pracy	15 dni roboczych,
po dziesięciu latach pracy	30 dni kalendarzowych

pracownicy umysłowi:

- 14 dni po półrocznej nieprzerwanej pracy,
- 30 dni po roku nieprzerwanej pracy w zakładzie.

Art. 45.

1. Młodocianym do ukończenia 16 roku życia przysługuje po nieprzerwanej półrocznej pracy płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch tygodni, a po upływie nieprzerwanej pracy przez rok od dnia przystąpienia do pracy i w latach następnych —



miesięczny urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych, niezależnie od urlopu wykorzystanego po sześciu miesiącach.

2. Młodociani, którzy ukończyli 16 lat, a nie przekroczyli 18 lat życia, korzystają z urlopu po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie w wymiarze 7-miu dni roboczych, a po rocznej pracy — w wymiarze 14-tu dni roboczych, niezależnie od wykorzystanego urlopu po sześciu miesiącach.

Art. 46.

1. W przypadku zmiany charakteru pracy z fizycznej na umysłową lub odwrotnie pracownik otrzymuje urlop w takim wymiarze, jaki wynika z charakteru pracy wykonywanej przez niego bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu.
O wymiarze urlopu w tych przypadkach decyduje czasokres pracy w tym samym zakładzie i w zakładach poprzednich, jeżeli pracownik zachował ciągłość pracy.
2. Pracownikowi umysłowemu, który przechodzi do pracy fizycznej, należy przed przejściem udzielić należnego mu urlopu.

Art. 47.

Urlop nie może być dzielony na części bez zgody pracownika i powinien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym.

Art. 48.

Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci, nawet gdyby nie upominał się o urlop.

Art. 49.

Pracownik nie może zrzec się nabytego prawa do urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie wypłacone mu przez zakład.

Art. 50.

1. Zakład powinien sporządzić listę określającą kolejność urlopów wypoczynkowych i uzgodnić ją z radą zakładową.
2. Udzielenie urlopu wypoczynkowego w miesiącach marcu i listopadzie może być dokonane jedynie za zgodą pracownika.
3. Młodociani i inni pracownicy uczący się w szkołach powinni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

Art. 51.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy robotnika oblicza się przez podzielenie jego rzeczywistego pełnego zarobku za okres ostatnich trzech miesięcy, bezpośrednio poprzedzających urlop, przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych. Otrzymane w ten sposób wynagrodzenie za jeden dzień urlopu mnoży się przez ilość dni roboczych, przypadających w okresie, w którym robotnik korzysta z urlopu wypoczynkowego.

Art. 52.

1. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia może być przyznany w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami — dodatkowy urlop (profilaktyczny) w wymiarze 6, 9 lub 12 dni roboczych.
2. Wykaz produkcji i stanowisk oraz wymiar urlopu ustala załącznik nr 4 do Układu.
3. Dodatkowy urlop przysługuje po roku nieprzerwanej pracy przy określonej w wykazie produkcji lub pracy.
4. Urlop dodatkowy przysługuje w wymiarze odpowiadającym stanowisku zajmowanemu przez pracownika w czasie udzielenia tego urlopu.
5. Zależnie od wskazań lekarza zakład pracy powinien udzielić urlopu dodatkowego łącznie z urlopem wypoczynkowym lub oddzielnie.
6. Urlop dodatkowy nie może być dzielony na części.
7. Pracownikom lub pracownicom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w załączniku, o którym mowa w ust. 2, urlop wypoczynkowy i urlop dodatkowy może być przesunięty na następny rok kalendarzowy tylko w przypadkach niemożności wykorzystania tych urlopów z powodu choroby, przerwy w pracy w związku z ciążą i porodem albo odbywanem służby wojskowej.

Art. 53.

1. Pracownicy uprawnieni są do otrzymywania urlopów okolicznościowych, płatnych jak za urlop wypoczynkowy, w następujących przypadkach:
 - 1) ślubu pracownika — dwa dni urlopu,
 - 2) urodzenia się dziecka pracownika — dwa dni urlopu,
 - 3) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców, teściów lub rodzeństwa — dwa dni urlopu,
 - 4) zgonu i pogrzebu dziadków — jeden dzień urlopu,

- 5) ślubu dziecka i rodzeństwa — jeden dzień urlopu,
 - 6) stawienia się przed komisją wojskową — jeden dzień urlopu, a w razie potrzeby — dalsze dni po przedstawieniu świadectwa z wojskowej komisji lekarskiej.
2. Zakład obowiązany jest zwolnić od pracy na czas oznaczony pracownika wezwanego przez organa władzy. Pracownikowi wezwanemu przez organa władzy w przypadku, gdy wezwanie to nie zostało przez niego zawinione lub wynikało z okoliczności od niego niezależnych, przysługuje wynagrodzenie za okres zwolnienia, obliczone jak na urlop wypoczynkowy.
- Wynagrodzenie, o którym mowa, może być wypłacone wyłącznie w przypadku, gdy instytucja wzywająca nie pokrywa wzywaniemu pracownikowi utraconego zarobku.

Art. 54.

1. Odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić tylko za zgodą rady zakładowej.
2. Pracownikowi odwołanemu z urlopu wypoczynkowego przysługuje zwrot rzeczywistych kosztów, poniesionych przez niego w związku z odwołaniem.

Zwrot kosztów obejmuje: koszty podróży do miejsca pobytu w czasie urlopu i z powrotem wg norm ustalonych dla podróży służbowych oraz uiszczone, a nie zwrócone opłaty za pobyt urlopowy w domach wczasowych, wypoczynkowych, sanatoriach itp.

3. W przypadku odwołania z urlopu zakład obowiązany jest do udzielenia pracownikowi urlopu w innym terminie z uwzględnieniem rekompensaty za czas stracony na przejazd do miejscowości urlopowej i z powrotem.
4. Niewykorzystaną przez pracownika część urlopu z powodu choroby powstałej podczas urlopu należy przesunąć na czas późniejszy, jeżeli tymczasowa niezdolność do pracy trwała nie mniej niż trzy dni.

Art. 55.

1. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w tym samym zakładzie w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie stanowi przerwy w pracy pozabawiającej pracownika uprawnień urlopowych, świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego oraz innych świadczeń, związanych z zachowaniem ciągłości pracy.

2. Ciągłość pracy przysługuje również bezprawnie zwolnionemu z pracy pracownikowi (bez względu na czas trwania przerwy), którego przyjęto z powrotem do pracy na podstawie orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego.

Art. 56.

1. Pracownik, który przechodzi do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy wymaganą prawem dla nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu — chyba że rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim miejscu pracy nastąpiło z winy pracownika lub na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.
2. Zachowanie ciągłości pracy następuje jednak w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, jeśli zostało ono spowodowane:
 - 1) naruszeniem przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,
 - 2) przeniesieniem współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowuje ciągłość pracy.
3. Przy ocenie przerw mających wpływ na zachowanie ciągłości pracy, powstałych przed wejściem w życie Układu, stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

ROZDZIAŁ VII.

DELEGACJE, PRZENIESIENIA SŁUŻBOWE I ZWOLNIENIA DO PRAC SPOŁECZNYCH.

Art. 57.

Pracownikowi oddelegowanemu do pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem pracy przysługuje:

- 1) pełne wynagrodzenie na czas rzeczywiście przepracowany w delegacji, wynikające z systemu płac, według którego pracownik podczas delegacji jest zatrudniony,
- 2) wynagrodzenie akordowe i za godziny nadliczbowe wyłącznie w przypadku istnienia właściwej kontroli czasu i ilości wykonanej pracy,
- 3) wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, z wyjątkiem wynagrodzenia akordowego, nie może być niższe niż za 8-godzinny dzień pracy (w sobotę 6-godzinny dzień pracy), chyba że czas

- pracy w delegacji łącznie z czasem podróży wynosi mniej niż 8, a w sobotę mniej niż 6 godzin,
- 4) pracownikom delegowanym na konferencje, narady, inspekcje oraz w sprawach interwencyjnych nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;
 - 5) zasady podane w pkt. 1 nie dotyczą pracowników objętych specjalnymi przepisami, np. konwojentów;
 - 6) pracownikom przysługuje zwrot kosztów podróży, noclegów i dojazdów oraz strawnego (diet) według obowiązujących przepisów.

Art. 58.

1. Pracownikowi, który odbył podróż służbową w godzinach nocnych i nie korzystał z wagonu sypialnego, przysługuje prawo do 8-godzinnego wypoczynku po zakończeniu podróży.
2. Okres 8-godzinny liczy się od chwili przyjazdu pociągu lub innego środka lokomocji, którym pracownik odbył podróż.

Art. 59.

1. Zakład obowiązany jest zwolnić od pracy zawodowej pracowników powołanych:
 - 1) do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, radach narodowych oraz w organizacjach politycznych i społecznych,
 - 2) na szkolenie,
 - 3) dla celów sportowych.
 2. Zakład obowiązany jest przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego na podstawie ust. 1. na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub na stanowisko równorzędne oraz zaliczyć mu ciągłość pracy z tytułu tego zwolnienia, o ile pracownik zgłosił się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, które uzasadniały zwolnienie.
 3. Członkowie rad zakładowych, zwolnieni od czynności zawodowych, otrzymują w okresie trwania kadencji: pełne wynagrodzenie należne z umowy o pracę, obliczone według zasad jak za urlop wypoczynkowy, urlopy wypoczynkowe w wymiarze odpowiadającym charakterowi wykonywanej przez nich pracy przed powołaniem do rady.
- Przypadki, w których może nastąpić zwolnienie pracowników, o których mowa w ust. 1., tryb postępowania przy zwalnianiu oraz sposób wymagradzania w okresie zwolnienia, określają odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ VIII.

SPRAWY SOCJALNO-BYTOWE.

Art. 60.

1. Zakład obowiązany jest w porozumieniu z radą zakładową do wykorzystania w całości w określonych terminach i w sposób jaknajbardziej właściwy sum przydzielonych na cele socjalne.
2. W celu zapewnienia należytej opieki nad dziećmi pracowników, a w szczególności nad dziećmi matek pracujących (lub ojców jedynych opiekunów), zakład zobowiązany jest do organizowania i uruchomienia placówek socjalnych jak: żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, kolonie letnie i półkolonie — w ramach udzielonych dotacji i środków z wygospodarowanego funduszu zakładowego, które mogą być przeznaczone na ten cel.
3. Zakład obowiązany jest utrzymywać w należyтым stanie budynki i urządzenia placówek socjalnych. Koszty kapitałnych i średnich remontów obiektów zajmowanych przez te placówki socjalne będą pokrywane ze środków zakładu pracy, natomiast koszty drobnych remontów — z budżetu właściwej placówki bez dołączenia narzutów ogólnozakładowych.

Art. 61.

Pracownicy, których dzieci korzystają z opieki w placówkach socjalnych, obowiązani są do odpłatności za korzystanie z tych placówek na rzecz Skarbu Państwa stosownie do obowiązujących przepisów.

Pracownik ma prawo w uzasadnionych przypadkach ubiegać się o częściowe lub całkowite zwolnienie od odpłatności za korzystanie z placówek socjalnych.

Decyzję w sprawie zastosowania ulg podejmuje zakład w porozumieniu z radą zakładową.

Art. 62.

Okresy leczenia sanatoryjnego pracowników w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy nie mogą być zaliczane na poczet urlopu.

Art. 63.

1. Zakład obowiązany jest do wypłacania pracownikom zasiłków chorobowych i rodzinnych w ustalonych terminach i w miejscu dostępnym dla pracowników lub zainteresowanych członków rodziny.

2. Zasilki chorobowe powinny być wypłacane dwa razy w miesiącu, a w przypadku zgonu pracownika — w dniu zgłoszenia zgonu.

A r t. 64.

1. Zakład obowiązany jest zatrudniać dla wykonywania czynności w zakresie ubezpieczeń społecznych odpowiednio kwalifikowanych pracowników.
Przesuwanie tych pracowników do innych prac może się odbywać jedynie za zgodą rady zakładowej.
2. W przypadku nabycia przez pracowników uprawnień do renty inwalidzkiej lub starczej zakład powinien bezzwłocznie przystąpić do załatwienia wszelkich formalności związanych z uzyskaniem należnych pracownikowi świadczeń.

A r t. 65.

1. Zakład obowiązany jest do pełnego wykorzystania w sposób jaknajbardziej celowy funduszy przeznaczonych na budownictwo mieszkaniowe i remonty mieszkań pracowniczych.
2. Rozdziału mieszkań pracowniczych dokonuje zakład w porozumieniu z radą zakładową.

A r t. 66.

1. Zakład obowiązany jest zapewnić warunki dla działalności kasy zapomogowo-pożyczkowej, a w szczególności wydzielić odpowiednie pomieszczenie oraz zabezpieczyć prowadzenie księgowości kasy na koszt zakładu.
2. Przepisy ust. 1 mają odpowiednie zastosowanie do zorganizowanych przez zakład kas pośmiertnych.

A r t. 67.

Dyrekcja na wniosek załogi obowiązana jest zapewnić pracownikom możliwość korzystania ze stołówki.

A r t. 68.

1. Zakład obowiązany jest w przypadku zgonu robotnika wypłacić w dniu zgłoszenia zgonu rodzinie przez niego utrzymywanej — odprawę pośmiertną w wysokości:
 - a) 4-rotygodniowego zarobku po 10 latach pracy w tym samym zakładzie pracy,
 - b) 8-miotygodniowego zarobku po 20 latach pracy w tym samym zakładzie pracy.

2. Zakład obowiązany jest w przypadku zgonu pracownika umysłowego wypłacić w dniu zgłoszenia zgonu rodzinie przez niego utrzymanej — odprawę pośmiertną zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.
3. Wysokość odprawy pośmiertnej ustala się na zasadach przyjętych do obliczenia należności za urlop wypoczynkowy.
4. Ciągłość pracy ocenia się na zasadach stosowanych przy ustalaniu prawa do urlopu wypoczynkowego.
5. Odprawę pośmiertną wypłaca się bez względu na świadczenia przysługujące z tytułu ubezpieczenia społecznego.

A r t. 69.

Pracownicy przyzakładowych placówek socjalnych, kulturalno-oświatowych, oddziałów zaopatrzenia robotniczego korzystają z dodatkowych świadczeń (nagrody, usługi OZR, wczasy, sanatoria, przydziały mieszkań) na równi z pracownikami zakładu.

R O Z D Z I A Ł I X.

KULTURA I OŚWIATA.

A r t. 70.

1. Zakład obowiązany jest na żądanie załogi oddać do jej dyspozycji odpowiednio wyposażone pomieszczenia i tereny na urządzenie placówek kulturalnych, oświatowych i sportowych.
Remont i utrzymanie w należytym stanie tych placówek, ich ogrzewanie i oświetlenie a także ponoszenie wydatków osobowych — należy do zakładu pracy.
2. O uruchomieniu lub likwidacji placówek kulturalnych, oświatowych i sportowych decyduje zakład wspólnie z radą zakładową po porozumieniu z zarządem okręgu związku zawodowego.
3. Angażowanie i zwalnianie przez zakład pracowników placówek, o których mowa w ust. 1, następuje na wniosek rady zakładowej, zatwierdzony przez zarząd okręgu związku.

R O Z D Z I A Ł X.

OCHRONA I HIGIENA PRACY.

A r t. 71.

1. Pracownikowi nowoprzyjętemu lub przeniesionemu na inne stanowisko zakład obowiązany jest przed dopuszczeniem do pracy udzielić właściwego instruktażu w zakresie BHP.

2. Zakład obowiązany jest organizować okresowe szkolenia pracowników w zakresie BHP oraz prowadzić ewidencję przeszkolonych.

A r t. 72.

1. Zakład obowiązany jest zapewnić pracownikom higieniczne i bezpieczne warunki pracy.
2. Zakład obowiązany jest wydawać uprawnionym pracownikom odzież ochronną i roboczą.
Wykaz odzieży i czasokres jej zużycia powinien być udostępniony pracownikom.
3. Jeżeli odzież robocza lub ochronna zniszczona została przed upływem czasokresu jej zużycia — bez winy pracownika, zakład obowiązany jest wydać bezpłatnie odzież zastępczą; w przypadku zniszczenia odzieży z winy pracownika — pracownik powinien zwrócić równowartość zniszczonej odzieży z uwzględnieniem stopnia jej zużycia.
4. Zakład obowiązany jest wydać pracownikowi w miarę potrzeby odpowiedni sprzęt ochrony osobistej.
Utrzymanie sprzętu ochronnego w należyтым stanie jest obowiązkiem pracownika.
5. Koszty związane z praniem i naprawą odzieży roboczej i ochronnej ponosi zakład.
6. W przypadku gdy zakład nie może zorganizować prania i naprawy odzieży roboczej, pracownikom przysługuje za pranie odzieży i jej naprawę ekwiwalent w wysokości 15 zł miesięcznie. Nie dotyczy to odzieży ochronnej.

A r t. 73.

1. Zakład obowiązany jest urządzić i odpowiednio wyposażyc szatnię, umywalnię oraz łaźnię z ciepłą i zimną wodą.
2. Zakład obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi odpowiednią ilość środków do mycia.
Ilość i rodzaj tych środków ustali zakład w porozumieniu z radą zakładową, w zależności od rodzaju pracy pracownika.
3. Zakład obowiązany jest przydzielić pracownikowi do użytkowania dwa ręczniki rocznie.
Pranie tych ręczników odbywa się na koszt zakładu, nie rzadziej jak co dwa tygodnie.

A r t. 74.

1. W dużych zakładach pracy powinny być zorganizowane i urządzane na terenie zakładu ośrodki zdrowia — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Ośrodki te w miarę możliwości

- powinny posiadać wyposażenie do prowadzenia badań specjalistycznych dla wykrywania i leczenia chorób zawodowych.
2. W pozostałych zakładach powinny być urządzone ambulatoria lub punkty sanitarne, obsługiwane przez lekarza przemysłowego i przeszkolony personel pomocniczy.
 3. Zakład pracy obowiązany jest urządzić odpowiednią ilość podręcznych apteczek doraźnej pomocy, zaopatrzonych zgodnie z obowiązującymi normami w dostateczną ilość leków i środków opatrunkowych, niezbędnych do niesienia pierwszej pomocy.
 4. Zakład obowiązany jest wyznaczyć na wszystkich zmianach i wydziałach — oddziałach produkcyjnych niezbędną ilość przeszkolonych na kursach PCK pracowników, którzy w razie nagłego wypadku przy pracy będą w stanie udzielić pierwszej pomocy.
 5. Zakład obowiązany jest zabezpieczyć przeprowadzanie wstępnych i okresowych (przynajmniej raz w roku) badań stanu zdrowia pracowników oraz badań specjalistycznych dla pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
 6. Jeżeli zakład zatrudnia większą ilość kobiet, obowiązany jest urządzić pokój higieniczny, odpowiednio zorganizowany i utrzymywany w czystości.
 7. Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym ośrodku zdrowia lub w punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy i wynagradza wg przysługującej stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszerzegowania.

Art. 75.

1. W każdym dniu pracy zakład obowiązany jest wydawać pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia — przygotowane mleko, które pracownik powinien spożyć na miejscu.
2. Ilość mleka, przysługująca pracownikom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach pracy, określą strony podpisujące Układ w porozumieniu z właściwą terenową państwową inspekcją sanitarną, z tym że ilość mleka przypadająca na jednego pracownika nie może przekroczyć 1 litra dziennie.
3. Na zlecenie lekarza lub inspekcji sanitarnej zakład w porozumieniu z radą zakładową może wydawać pracownikom inne środki odżywcze o wartości równej przysługującej mu ilości mleka.

Art. 76.

Zakład obowiązany jest do wywieszenia w miejscach widocznych na wydziałach produkcyjnych wykazów prac wzbronionych dla kobiet i młodocianych.

Art. 77.

1. Zakład obowiązany jest ubezpieczyć pracownika na własny koszt od nieszczęśliwych wypadków przy pracy.
2. W razie śmierci pracownika, spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, zakład obowiązany jest do całkowitego pokrycia kosztów pogrzebu niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego.
3. Zakład obowiązany jest przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

Zarząd Główny Związku
Zawodowego Pracowników
Przemysłu Chemicznego
P.R.L.

PRZEWODNICZCY

Emil Przyczynek

SEKRETARZ

Tadeusz Pawlak

SEKRETARZ

Bogusław Janiga

Ministerstwo
Przemysłu Chemicznego

MINISTER

Mgr. Jnż. Antoni Radliński

WYKAZ

CENTRALNYCH ZARZĄDÓW (ZARZĄDÓW) I ZAKŁADÓW PRACY.

I. PRZEMYSŁ NIEORGANICZNY

1. Centralny Zarząd Przemysłu Nieorganicznego
2. Poznańskie Zakłady Nawozów Fosforowych
3. Szczecińskie Zakłady Nawozów Fosforowych
4. Fabryka Nawozów Fosforowych „Uboch”
5. Gliwicka Fabryka Kwasu Siarkowego
6. Wałbrzyska Fabryka Kwasu Siarkowego
7. Gdańska Fabryka Kwasu Siarkowego
8. Zakłady Chemiczne „Rudniki”
9. Toruńskie Zakłady Nawozów Fosforowych
10. Kielecka Fabryka Kwasu Siarkowego
11. Zakłady Chemiczne „Wizów”
12. Fabryka Superfosfatu „Bogucice”
13. Wrocławska Fabryka Superfosfatu
14. Fabryka Supertomasyny „Bonarka”
15. Krakowskie Zakłady Sodowe
16. Inowrocławskie Zakłady Sodowe
17. Zakłady Elektrochemiczne „Ząbkowice”
18. Sosnowiecka Fabryka Chemiczna
19. Fabryka Chemiczna „Alwernia”
20. Fabryka Chemiczna „Aniolów”
21. Wytwórnia Chemiczna „Złotniki”
22. Gliwicka Fabryka Sadzy Aktywnej
23. Zakłady Chemiczne „Tarnowskie Góry”
24. Zawierciańska Wytwórnia Chemiczna
25. Toruńska Fabryka Budowy Urządzeń Przemysłu Nieorgan.
26. Przedsiębiorstwo Budowlano-Montażowe Przem. Nieorgan.
27. Janikowskie Zakłady Sodowe
28. Składnica Surowców Fosforowych w Gliwicach.

II. PRZEMYSŁ FARMACEUTYCZNY

1. Centralny Zarząd Przemysłu Farmaceutycznego
2. Tarchomińskie Zakłady Farmaceutyczne
- ✓ 3. Zakłady Przemysłu Chemicznego „Pabianice”
4. Krakowskie Zakłady Farmaceutyczne
5. Starogardzkie Zakłady Farmaceutyczne
6. Fabryka Odczynników Chemicznych
7. Jeleniogórskie Zakłady Farmaceutyczne
8. Grodziskie Zakłady Farmaceutyczne
9. Warszawskie Zakłady Farmaceutyczne
10. Kutnowskie Zakłady Farmaceutyczne
11. Łódzkie Zakłady Farmaceutyczne
12. Warszawskie Towarzystwo „Motor”
13. Wytwórnia Strun Chirurgicznych „Chirurgofil”

III. PRZEMYSŁ ORGANICZNY

1. Centralny Zarząd Przemysłu Organicznego „Erg”
2. Wytwórnia Chemiczna Nr 1
3. Wytwórnia Chemiczna Nr 2
4. Wytwórnia Chemiczna Nr 3
5. Wytwórnia Chemiczna Nr 5
6. Wytwórnia Chemiczna Nr 7
7. Wytwórnia Chemiczna Nr 8
8. Wytwórnia Chemiczna Nr 9
9. Wytwórnia Chemiczna Nr 10
10. Wytwórnia Chemiczna Nr 12
11. Wytwórnia Chemiczna Nr 17
12. Wytwórnia Chemiczna Nr 18
13. Zakłady Przemysłu Barwników „Boruta”
14. Wolskie Zakłady Przemysłu Barwników
15. Nadodrzańskie Zakłady Przemysłu Organicznego „Rokita”
16. Zakłady Chemiczne „Azot”
17. Dolnośląskie Zakłady Chemiczne

IV. PRZEMYSŁ SYNTEZY CHEMICZNEJ

1. Centralny Zarząd Przemysłu Syntezy Chemicznej
2. Zakłady Chemiczne „Oświęcim”
3. Zakłady Azotowe im. Pawła Findera
4. Zakłady Azotowe im. Feliksa Dzierżyńskiego
5. Zakłady Przemysłu Azotowego „Kędzierzyn”
6. Zakłady Elektrod Węglowych 1 Maja

7. Zakłady Przemysłu Azotowego „Knurów“
8. Zakłady Koksochemiczne „Blachownia“
9. Łódzkie Zakłady Chemiczne
10. Wyrskie Zakłady Budowy Urządzeń Chemicznych
11. Strzemieszyckie Zakłady Przemysłu Tłuszczowego
12. Sosnowieckie Zakłady Budowy Urządzeń Chemicznych
13. Przedsiębiorstwo Pomiarów i Automatyki Przem Chem.

V. PRZEMYSŁ GUMOWY

1. Centralny Zarząd Przemysłu Gumowego
2. Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil“
3. Zakłady Przemysłu Gumowego „Dębica“
4. Grudziądzkie Zakłady Przemysłu Gumowego
5. Warszawskie Zakłady Przemysłu Gumowego
6. Łódzkie Zakłady Obuwia Gumowego
7. Łódzka Fabryka Wyrobów Gumowych
8. Zakłady Przemysłu Gumowego „Wolbrom“
9. Zakłady Przemysłu Gumowego „Piastów“
10. Bydgoskie Zakłady Przemysłu Gumowego
11. Krakowskie Zakłady Przemysłu Gumowego
12. Fabryka Wyrobów Gumowych „Podgórzyn“
13. Fabryka Regeneratu „Bolechowo“
14. Zakłady Przemysłu Gumowego „Sanok“ w budowie

VI. PRZEMYSŁ WŁÓKIEN SZTUCZNYCH

1. Centralny Zarząd Przemysłu Włókien Sztucznych
2. Tomaszowskie Zakłady Włókien Sztucznych
3. Chodakowskie Zakłady Włókien Sztucznych
4. Wrocławskie Zakłady Włókien Sztucznych
5. Szczecińskie Zakłady Włókien Sztucznych
6. Łódzkie Zakłady Włókien Sztucznych
7. Jeleniogórskie Zakłady Celulozy i Włókien Sztucznych im. Klementa Gottwalda
8. Gorzowskie Zakłady Włókien Sztucznych
9. Biuro Techniczne Części Zamiennych

VII. PRZEMYSŁ TWORZYW SZTUCZNYCH I LAKIERÓW

1. Centralny Zarząd Przemysłu Tworzyw Sztucznych i Lakierów
2. Gliwickie Zakłady Tworzyw Sztucznych

3. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Pustków”
4. Pomorskie Zakłady Tworzyw Sztucznych
5. Kaliskie Zakłady Tworzyw Sztucznych
6. Dolnośląskie Zakłady Tworzyw Sztucznych
7. Zakłady Mechaniczne Przemysłu Tworzyw Sztucznych
8. Fabryka Ceraty „Wojciechów”
9. Radomska Fabryka Farb i Lakierów
10. Włocławska Fabryka Farb i Lakierów
11. Gdańska Fabryka Farb i Lakierów
12. Wrocławska Fabryka Farb i Lakierów
13. Łódzka Wytwórnia Farb i Lakierów
14. Cieszyńska Wytwórnia Farb i Lakierów
15. Krakowska Wytwórnia Farb i Lakierów
16. Szczecińska Wytwórnia Farb i Lakierów
17. Kaliska Fabryka Ultramaryna
18. Konecka Fabryka Farb Suchych
19. Pruszkowska Fabryka Ultramaryny i Lakierów
20. Dębicka Fabryka Farb i Lakierów
21. Gliwickie Zakłady Budowy Urządzeń Chemicznych
22. Fabryka Chemiczna Józefa Dąbrowskiego

VIII. KOPALNICTWO SUROWCÓW CHEMICZNYCH

1. Kopalnia Anhydrytu „Nowy Łąd”
2. Zakłady Wapienne „Kamieniołom — Zakrzówek”
3. Kopalnia Ziemi Krzemionkowej „Piotrowice”
4. Zakłady Wapienne „Kamieniołom — Kowala”

IX. PRZEMYSŁ GAZÓW TECHNICZNYCH

1. Zarząd Przemysłu Gazów Technicznych
2. Warszawska Wytwórnia Gazów Technicznych
3. Skarżyska Wytwórnia Gazów Technicznych
4. Białostocka Wytwórnia Gazów Technicznych
5. Bydgoska Wytwórnia Gazów Technicznych
6. Poznańska Wytwórnia Gazów Technicznych
7. Gdańska Wytwórnia Gazów Technicznych im Prof. Wróblewskiego
8. Wrocławska Wytwórnia Gazów Technicznych
9. Szczecińska Wytwórnia Gazów Technicznych
10. Łódzka Wytwórnia Gazów Technicznych
11. Katowicka Wytwórnia Gazów Technicznych

12. Krakowska Wytwórnia Gazów Technicznych
13. Rybnicka Wytwórnia Gazów Technicznych
14. Wałbrzyska Wytwórnia Gazów Technicznych

X. ZAOPATRZENIE MATERIAŁOWO-TECHNICZNE

1. Centralny Zarząd Zaopatrzenia Materiałowo-Technicznego
2. Zakład Demontażu Krzystkowice-Barś

XI. BIURA PROJEKTÓW

1. Biuro Projektów Przemysłu Nieorganicznego
2. Biuro Projektów Przemysłu Farmaceutycznego
3. Biuro Projektów Przemysłu Organicznego „Erg”
4. Biuro Projektów Przemysłu Syntezy Chemicznej
5. Biuro Projektów Przemysłu Gumowego
6. Biuro Projektów Przemysłu Włókien Sztucznych
7. Biuro Projektowo-Konstrukcyjne przy Zakładach Chemicznych „Oświęcim”
8. Biuro Projektowo-Konstrukcyjne przy Zakładach Przemysłu Azotowego „Kędzierzyn”
9. Biuro Projektowo-Konstrukcyjne przy Nadodrzańskich Zakładach Przemysłu Organicznego „Rokita”

WYKAZ

PRZEDSIĘBIORSTW W KTÓRYCH STOSUJE SIĘ UKŁAD ZBIOROWY PRACY W BUDOWNICTWIE.

I. PRZEMYSŁ SYNTEZY CHEMICZNEJ

1. Przedsiębiorstwo Robót Montażowych Przemysłu Chemicznego
2. Zakłady Remontowo-Montażowe Przemysłu Chemicznego „Kotłomontaż”

II. PRZEMYSŁ WŁÓKIEN SZTUCZNYCH

1. Zakłady Izolacji i Robót Przemysłowych „Lambda”.

**ZAŁĄCZNIKI NR 3 I 4
WYDANE SĄ ODDZIELNIE.**

DEPUTAT WĘGLOWY

w przedsiębiorstwach: Zakłady Chemiczne „Wizów” i Kopalnia Anhydrytu „Nowy Łąd” oraz Zakłady Przemysłu Azotowego „Knurów”.

Art. 1.

Deputat węglowy w Zakładach Chemicznych „Wizów” i Kopalni Anhydrytu „Nowy Łąd”.

1. Zakład obowiązany jest do wydawania pracownikom deputatu węglowego w naturze lub do wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w zamian za deputat węglowy według niżej podanych ilości:
 - 1) dla pracownika będącego głową rodziny — 5,6 tony rocznie, w tym 4 tony w naturze i ekwiwalent pieniężny za 1,6 tony węgla;
 - 2) dla pracownika samotnego, prowadzącego własne gospodarstwo domowe — 2,4 tony rocznie węgla w naturze;
 - 3) dla pracownika samotnego, nie prowadzącego własnego gospodarstwa domowego — ekwiwalent pieniężny za 2,4 tony węgla.
2. Za głowę rodziny uważa się:
 - 1) pracownika utrzymującego rodzinę (żywiciela);
 - 2) w małżeństwie prowadzącym wspólne gospodarstwo domowe — małżonka uprawnionego do deputatu węglowego w wyższym wymiarze; drugi małżonek otrzymuje w tym przypadku ekwiwalent pieniężny za 2,4 tony węgla;
 - 3) wdowca, wdowę, rozwiedzionego, rozwiedzioną, prowadzących całkowicie urządzone własne gospodarstwo domowe; w innych przypadkach uważa się ich za samotnych.
3. 1) Za utrzymującego rodzinę (żywiciela) uważa się pracownika mającego na utrzymaniu pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym jednego lub więcej następujących członków rodziny: dziadków, rodziców, rodziców małżonka, małżonka, dzieci (także dzieci pozamałżeńskie, przybrane pasierby), wnuki, rodzeństwo.

- 2) Za utrzymywanych uważa się członków rodziny, wymienionych w pkt 1), nie pozostających w najemnym stosunku pracy, których zaopatrzenie lub dochody otrzymywane z jakichkolwiek źródeł, nie zapewniają przyjętego w państwie minimum utrzymania.
 - 3) Wymóg pozostawania utrzymującego we wspólnym gospodarstwie z utrzymywanym przez niego członkiem rodziny nie stosuje się do pracownika, który udowodni, że mimo prowadzenia w miejscu pracy oddzielnego gospodarstwa domowego utrzymuje zamieszkałych poza miejscem pracy członków rodziny, o których mowa w pkt 1).
 - 4) W każdym gospodarstwie domowym uważa się za utrzymującego rodzinę tylko jednego pracownika. W przypadku istnienia w jednej rodzinie, prowadzącej wspólne gospodarstwo domowe, dwu lub więcej współutrzymujących węgiel w naturze jak dla głowy rodziny otrzymuje ten z nich, który bez względu na miejsce zatrudnienia uprawniony jest do deputatu węglowego w najwyższym wymiarze.
4. Za pracownika samotnego, prowadzącego własne gospodarstwo domowe, uważa się pracownika:
- 1) samotnego, który posiada własne mieszkanie jako lokator lub jako sublokator — z wyjątkiem osób wymienionych w ust. 2. pkt 3).
 - 2) zamieszkałego przy rodzinie i korzystającego ze wspólnego gospodarstwa domowego, gdy w tej rodzinie nikomu nie przysługuje deputat węglowy.

Art. 2.

Deputat węglowy w Zakładach Przemysłu Azotowego „Knurów”

1. Zakład obowiązany jest do wydawania pracownikom deputatu węglowego w naturze lub do wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w zamian za deputat węglowy według niżej podanych ilości:
 - 1) pracownicy będący głową rodziny otrzymują rocznie:
 - robotnicy zaszeregowani do kategorii płac 1-szej oraz pracownicy umysłowi pobierający miesięczną płacę zasadniczą do 600 zł. — 6 ton, w tym 4 tony węgla w naturze i ekwiwalent pieniężny za 2 tony węgla;
 - robotnicy zaszeregowani do kategorii płac 2—ej oraz pracownicy umysłowi pobierający miesięczną płacę zasadniczą 601—700 zł. — 7 ton, w tym 5 ton węgla w naturze i ekwiwalent pieniężny za 2 tony węgla;
 - robotnicy, zaszeregowani do kategorii płac 3-ej i wyżej, oraz pracownicy umysłowi pobierający miesięczną płacę

- zasadniczą 701 zł i wyżej — 8 ton, w tym 6 ton węgla w naturze i ekwiwalent pieniężny za 2 tony węgla;
- 2) pracownicy samotni nie wymienieni w ust. 2 niniejszego artykułu, oraz pracownice zamężne, których mężom przysługuje deputat węglowy w naturze, otrzymują ekwiwalent pieniężny za 2 tony węgla rocznie.
2. Za głowę rodziny uważa się:
- 1) pracowników żonatyh oraz pracownice zamężne, których mężowie nie są uprawnieni do poboru węgla deputatowego w naturze;
 - 2) pracowników samotnych (nieżonatyh, niezamężne, wdowców, wdowy i rozwiedzionych), o ile są żywicielami rodzin.
Za uprawnionych do deputatu węglowego w wymiarze jak dla głowy rodziny mogą być uznani pracownicy, którzy nie posiadając rozvodu sądowego udowodnią, że ze względu na trwałą brak wspólnoty małżeńskiej nie żyją razem, a są żywicielami rodzin;
 - 3) pracowników samotnych (nieżonatyh, wdowców, wdowy i rozwiedzionych), prowadzących gospodarstwo domowe.
3. Za żywicieli rodzin uważa się pracowników, którzy utrzymują niezdolnych do pracy dziadków, rodziców oraz dzieci (także pozamałżeńskie i przybrane) albo rodzeństwo do lat 16 (a do lat 24, o ile uczą się w szkołach) i utrzymują własne gospodarstwo domowe.
- W każdej rodzinie można uznać za żywiciela tylko jedną osobę.
4. Jeśli robotnik zostanie przeniesiony do pracy umysłowej, w związku z czym miałby otrzymać deputat węglowy niższy niż ten, jaki otrzymywał będąc robotnikiem, wówczas zachowuje on nadal uprawnienie do wymiaru deputatu węglowego otrzymywanego przed przeniesieniem.
 5. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy zakład potrąca pracownikowi 1/100 część należnego mu deputatu węglowego.
 6. Prawo do poboru deputatu węglowego nabywa pracownik z dniem zawarcia umowy o pracę. Pierwsza dostawa następuje zasadniczo w trzy miesiące po rozpoczęciu pracy, a w poszczególnych przypadkach, na wniosek rady zakładowej — przed tym terminem.
 7. Odbiór węgla deputatowego w terminie uzgodnionym przez zakład i radę zakładową następuje z miejsca składowania w zakładzie.
 8. Byłym pracownikom zakładu oraz wdowom po nich przysługuje bezpłatny węgiel opałowy w ilości i na zasadach niżej podanych:

- 1) — w wysokości 2,5 tony rocznie węgla w naturze:
 - a — pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 10 lat w zakładzie i którym przyznano rentę inwalidzką lub starczą z ubezpieczenia powszechnego, o ile ich stosunek pracy z zakładem nie został rozwiązany z winy pracownika. Przy ustalaniu pojęcia winy stosuje się obowiązujące przepisy prawne;
 - b — inwalidom, którym na skutek wypadku doznanego w zakładzie lub choroby zawodowej przyznano rentę wg jednej z trzech grup inwalidztwa, wymienionych w przepisach o powszechnym ubezpieczeniu społecznym, bez względu na ilość lat uprzednio przepracowanych;
 - c — wdowom po pracownikach, wymienionych w punktach a i b;
 - d — wdowom po pracownikach, którzy w czasie trwania stosunku pracy w zakładzie zmarli na skutek choroby zawodowej lub nieszczęśliwego wypadku przy pracy, w drodze do pracy i z pracy, bez względu na ilość lat przepracowanych przez zmarłego;
 - w wysokości 2 ton rocznie węgla w naturze;
 - e — wdowom po pracownikach, którzy zmarli w czasie trwania stosunku pracy w zakładzie po przepracowaniu co najmniej 5 lat.
- 2) Repatrianci, którzy po powrocie do kraju podjęli pracę w zakładzie lub w polskim przemyśle węglowym, z którego następnie przeszli do zakładu, oraz wdowy po nich, otrzymują bezpłatny węgiel opałowy na warunkach niniejszego artykułu, z tym że pracę pełnią w górnictwie za granicą i w kraju uważa się za równorzędną z pracą w zakładzie.
- 3) Prawo do pobierania bezpłatnego węgla opałowego ulega zawieszeniu na okres pobierania deputatu węglowego z tytułu jakiegokolwiek zatrudnienia uprawnionego.
- 4) W razie powtórnego wyjścia za mąż uprawnienie wdowy wygasa z dniem zamążpójścia.
- 5) Odbiór bezpłatnego węgla opałowego w terminach uzgodnionych przez zakład i radę zakładową następuje z miejsca składowania w zakładzie.
- 6) Węgiel powinien być wydawany w tej samej jakości, w jakiej otrzymują go pracownicy zakładu.
- 7) Renciści przebywający w zakładach pomocy społecznej, którzy spełniają warunki niniejszego artykułu, otrzymują

w zamian za przysługujący im bezpłatny węgiel opałowy — ekwiwalent pieniężny, obliczony na podstawie obowiązującej każdorazowo ceny węgla opałowego.

- 8) Uprawnieni do poboru bezpłatnego węgla opałowego byli pracownicy oraz wdowy po nich, otrzymują węgiel z datą zgłoszenia wniosku w zakładzie.

W uzasadnionych przypadkach zakład może przyznać węgiel opałowy za okres półroczny wstecz, licząc od daty zgłoszenia wniosku.

- 9) Węgiel wydaje się w zasadzie 2 razy w roku, w miesiącach lutym i wrześniu, po połowie należnej ilości.

Art. 3.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Pracownicy uprawnieni do poboru deputatu węglowego, zamieszkujący pomieszczenia centralnie ogrzewane staraniem administracji domu, otrzymują węgiel deputatowy w naturze w ilości im należnej, lecz nie więcej niż 1,5 tony rocznie. Za pozostałą, należną ilość węgla otrzymują oni ekwiwalent pieniężny.
2. Jeżeli we wspólnym gospodarstwie domowym zamieszkują dwie lub więcej osób uprawnionych z tytułu jakiegokolwiek zatrudnienia do poboru deputatu węglowego, deputat w naturze otrzymuje tylko jedna z tych osób, posiadająca uprawnienie do największej ilości węgla. Pozostałe osoby otrzymują w zamian za węgiel w naturze — wyłącznie ekwiwalent pieniężny.
3. Pracownicy samotni, nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego, nie mają prawa do poboru w naturze; otrzymują oni w zamian za należny im węgiel — ekwiwalent pieniężny.
4. Ustaloną ilość węgla lub ekwiwalent pieniężny wydaje się pracownikowi również w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego.
5. Węgiel dostarczony pracownikowi w ramach deputatu węglowego w naturze musi być takiego gatunku i jakości, by nadawał się na opał domowy, i nie może zawierać asortymentu drobniejszego, niż 30 mm oraz więcej niż 10% podziarna.
6. Okoliczności, mające decydujący wpływ na przyznanie deputatu węglowego i na ustalenie jego wymiaru powinny być udowodnione przez zainteresowanych pracowników odpowiednimi zaświadczeniami kompetentnych w tym zakresie instancji (komitety blokowe, administracja domu, prowadzący meldunki itp.).

ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W CHEMICZNYCH ZAKŁADACH PRZEMYSŁOWYCH.

Art. 1.

1. Podstawą zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii jest taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszych zasad wynagradzania.
2. Zaszeregowania robotników dokonują komisje kwalifikacyjne na podstawie taryfikatora kwalifikacyjnego.
3. Robotnicy nie odpowiadający w pełni wymogom kwalifikacyjnym określonym w taryfikatorze (niższe kwalifikacje, zmniejszona odpowiedzialność, zwężony zakres pracy), winni być zaszeregowani odpowiednio niżej aniżeli przewiduje ustalona w taryfikatorze kwalifikacyjnym kategoria zaszeregowania dla danego zawodu, specjalności lub roboty.
4. Kategoriom zaszeregowania przewidzianym w taryfikatorze kwalifikacyjnym odpowiadają stawki godzinowe, określone w tabelach płac stanowiących załącznik nr 2 do niniejszych zasad wynagradzania.
5. Zaliczenia poszczególnych produkcji do tabel płac dokonuje dyrektor centralnego zarządu (zarządu) po uzgodnieniu z Ministerstwem Przemysłu Chemicznego i w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego.
6. Pracownicy młodociani przyjęci na naukę zawodu szeregowani są w pierwszym roku nauki do 1-szej kategorii.

Art. 2.

1. Robotnikom zatrudnionym przy produkcjach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia przysługują dodatki godzinowe

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje brygadzistom, którzy pracują na równi z członkami brygady (zespołu) i są wynagradzani wg stawek odpowiadających kategorii wykonywanej przez nich pracy oraz wg systemu płac, w jakim pracuje brygada.

Art. 5.

W zależności od rodzaju prac stosuje się następujące systemy płac: system akordowy i akordowo-premiowy, system czasowy i czasowo-premiowy.

Art. 6.

1. Akordowy system płac powinien być stosowany przy wszelkich robotach, dla których ustalono prawidłowe normy pracy i zorganizowano właściwą kontrolę i ewidencję ilościowych i jakościowych wyników pracy, oraz przy założeniu, że stosowanie tego systemu jest celowe i gospodarczo uzasadnione.
2. Robotnikowi wynagradzanemu wg systemu akordowego płac należy przed przystąpieniem do pracy podać na piśmie w sposób jasny i nie budzący wątpliwości wysokość przysługującego za wykonanie danej pracy wynagrodzenia.
3. Ustalone dla poszczególnych operacji ilościowe lub czasowe normy pracy mogą być scalone dla części lub całości robót i przeliczone na stawki jednostkowe (akordowe).
Wynagrodzenie akordowe może być ustalone dla indywidualnych lub zespołowych wykonawców.
4. Robotnicy zatrudnieni w oddziałach włókienniczych przemysłu włókien sztucznych wynagradzani są wg akordowego systemu płac — przy zastosowaniu 10%-owej zachęty akordowej.

Art. 7.

1. Robotnicy wynagradzani w systemie czasowo-premiowym płac premiovani są za wykonanie zadań ilościowych.
2. Premia za wykonanie ilościowych zadań nie może przekraczać 40%, a w wyjątkowych przypadkach za zgodą Ministra Przemysłu Chemicznego — 60% płacy zasadniczej oraz 2% płacy zasadniczej za każdy 1% przekroczenia zadań.

Art. 8.

1. Robotnicy wynagradzani w systemie akordowym lub czasowo-premiowym mogą być dodatkowo premiovani za dotrzymanie i poprawę warunków procesu technologicznego (parametrów),

- dotrzymanie i poprawę jakościowych wskaźników produkcji oraz za oszczędności na materiałach, energii i paliwie.
2. Premie, o których mowa w ust. 1, dla robotników zatrudnionych w systemie czasowym, dla których ustalenie zadań ilościowych jest niewskazane lub niemożliwe, mogą być stosowane jako premie podstawowe.
 3. Łączna premia za dotrzymanie i poprawę warunków procesu technologicznego (parametrów) oraz jakości produkcji nie może przekraczać:
w przypadku premii dodatkowej (do systemu akordowego lub czasowego systemu płac z premią za wyniki ilościowe) — 40% płacy zasadniczej,
w przypadku premii podstawowej — 80% płacy zasadniczej.
 4. Premia za oszczędności na materiałach, energii i paliwie nie może przekraczać 30% płacy zasadniczej i 50%, a w uzasadnionych przypadkach — 80% wygospodarowanych oszczędności.

Art. 9.

Poszczególni robotnicy lub ich zespoły powinni być premiovani za jeden, maksymalnie za 2 wskaźniki — z tym że premia za te wskaźniki może być warunkowana lub korygowana w zależności od stopnia wykonania drugiego lub trzeciego wskaźnika.

Art. 10.

1. Rzemieślnicy dyżurni oraz robotnicy zatrudnieni w brygadach remontowych, laboratoriach, magazynach, transporcie wewnętrznym i kolejowym, siłowniach i kotłowniach, podstacjach i konserwacji sieci, przy produkcjach doświadczalnych i pracach rozruchowych oraz w kontroli technicznej — mogą być premiovani za jakość i ilość wykonanej pracy, terminowość wykonania zadań, bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń oraz za wykonanie planu przez zakład, wydział lub oddział.
2. Łączna premia dla rzemieślników dyżurnych oraz robotników zatrudnionych w brygadach remontowych, siłowniach i kotłowniach, podstacjach i konserwacji sieci nie może przekraczać 60% płacy zasadniczej, a w wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych szczególną precyzją, skomplikowaniem i ważnością wykonywanych robót, premia ta dla wysoko kwalifikowanych rzemieślników może być podwyższona do 80% płacy zasadniczej;
Premia dla robotników zatrudnionych w kontroli technicznej winna odpowiadać poziomowi premii przysługującej za 100%

wykonania planu robotnikom obsługiwanego wydziału lub oddziału. W przypadkach szczególnej odpowiedzialności za jakość kontrolowanej produkcji (produkcja eksportowa, produkcja farmaceutyków, produkcja wzorców i sprawdzianów itp.), premia ta może być podwyższona do 60%, a za zgodą Ministra — do 80% płacy zasadniczej;

Premia dla robotników zatrudnionych w laboratoriach, magazynach, transporcie wewnętrznym i kolejowym nie może przekraczać 40%, a w uzasadnionych przypadkach — 60% płacy zasadniczej.

Premia dla robotników zatrudnionych przy pracach rozruchowych oraz przy produkcji doświadczalnej nie może przekraczać 60%, a w uzasadnionych przypadkach — 80% płacy zasadniczej.

Art. 11.

Szczegółowe zasady oraz tryb przyznawania i wypłacania premii, o których mowa w art. 7, 8, 9, 10 — określają regulaminy premiowania opracowane przez zakład w porozumieniu z radą zakładową, na podstawie wytycznych ustalonych przez centralny zarząd (zarząd).

Regulaminy te powinny określać:

- a) zakres osób premiowanych,
- b) podstawowe wskaźniki premiowania i sposoby ich kontroli,
- c) skalę premiowania,
- d) warunki wypłaty premii,
- e) czasokres ważności regulaminu.

Art. 12.

Robotnicy wynagradzani w systemie czasowym płac, dla których ustalenie wskaźników premiowych jest niemożliwe lub niecelowe, otrzymują wynagrodzenie dniówkowe lub godzinowe.

Art. 13.

Premie i nadwyżki akordowe oblicza się od płacy zasadniczej bez jakichkolwiek dodatków.

Art. 14.

Robotnicy zatrudnieni w samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego (SOWI) wynagradzani są według zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie, w ramach którego dany SOWI został utworzony.

Art. 15.

Dyrektorzy centralnych zarządów (zarządów) mogą zezwolić na stosowanie w podległych im zakładach katalogu norm ładunkowych i wyładunkowych dla ładunków masowych — wg uchwały nr 344 Prezydium Rządu z dnia 3 maja 1952 r. w sprawie wprowadzenia jednolitych norm i stawek akordowych dla robotników zatrudnionych przy pracach ładunkowych i wyładunkowych — wraz z późniejszymi zmianami.

Art. 16.

Niniejsze zasady wynagradzania nie dotyczą robotników zatrudnionych w zakładach obróbki metalu oraz robotników wynagradzanych według odrębnych zasad.

TABELE PŁAC ROBOTNIKÓW

A. — dla zatrudnionych w zakładach chemii podstawowej

Kategoria zaszeregowania	Stawka zł-godzinę		
	A	B	C
1	2,60	2,75	2,90
2	2,95	3,15	3,30
3	3,30	3,55	3,70
4	3,70	4,00	4,20
5	4,10	4,50	4,80
6	4,55	5,05	5,50
7	5,05	5,65	6,30
8	5,60	6,30	7,20

B. — dla zatrudnionych w zakładach przemysłu włókien sztucznych

Kategoria zaszeregowania	Stawka zł-godzinę			
	A	B	C	D
1	2,60	2,70	2,80	2,90
2	2,90	3,00	3,15	3,30
3	3,20	3,35	3,55	3,70
4	3,50	3,70	3,95	4,15
5	3,90	4,10	4,40	4,65
6	4,30	4,55	4,85	5,20
7	4,75	5,05	5,40	5,80
8	5,25	5,60	6,00	6,50

ZASADY WYNAGRADZANIA

ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W KAMIENIOŁOMACH ORAZ KOPALNI ZIEMI KRZEMIONKOWEJ „PIOTROWICE„

Art. 1.

1. Podstawą zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii jest taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszych zasad wynagradzania.
2. Kategoriom zaszeregowania przewidzianym w taryfikatorze kwalifikacyjnym odpowiadają stawki godzinowe, określone w tabelach płac stanowiących załącznik nr 2 do niniejszych zasad wynagradzania.

Art. 2.

1. Robotnikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia przysługują dodatki godzinowe do płac zasadniczych w wysokości:

I grupa	— 0,30 zł
II grupa	— 0,50 zł
III grupa	— 0,75 zł
IV grupa	— 1,00 zł
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, mogą być przyznawane na okres przejściowy i dla ściśle określonych stanowisk pracy.
3. Dodatki zatwierdza dyrektor Centralnego Zarządu Kopalnictwa Surowców Chemicznych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego.

Art. 3.

1. Kwalifikowani robotnicy, nadzorujący i kierujący brygadą (zespołem) robotników, t.zw. brygadziści, otrzymują dodatek w wysokości do 20% stawki zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania (tabela dniówkowa).

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje brygadzystom, którzy pracują na równi z członkami brygady (zespołu) i są wynagradzani wg stawek odpowiadających kategorii wykonywanej przez nich pracy oraz wg systemu płac, w jakim pracuje brygada.

Art. 4.

W zależności od rodzaju prac stosuje się następujące systemy płac: system akordowy, system czasowy i czasowo-premiowy.

Art. 5.

1. Akordowy system płac powinien być stosowany przy wszelkich robotach, dla których ustalono prawidłowe normy pracy i zorganizowano właściwą kontrolę i ewidencję ilościowych i jakościowych wyników pracy, oraz przy założeniu że stosowanie tego systemu jest celowe i gospodarczo uzasadnione.
2. Robotnikowi wynagradzanemu wg systemu akordowego płac należy przed przystąpieniem do pracy podać na piśmie w sposób jasny i nie budzący wątpliwości wysokość przysługującego za wykonanie danej pracy wynagrodzenia.
3. Ustalone dla poszczególnych operacji ilościowe lub czasowe normy pracy mogą być scalone dla części lub całości robót i przeliczone na stawki jednostkowe (akordowe). Wynagrodzenie akordowe może być ustalone dla indywidualnych lub zespołowych wykonawców.

Art. 6.

Robotnicy wynagradzani w systemie czasowo-premiowym płac mogą być premiowani za jakość i ilość wykonanej pracy, terminowe wykonanie pracy, bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń oraz za wykonanie planu przez zakład, wydział lub oddział.

Premia za wykonanie zadań, o których wyżej mowa, nie może przekraczać 40%, a w uzasadnionych przypadkach za zgodą Dyrektora Centralnego Zarządu Kopalnictwa Surowców Chemicznych — 50% płacy zasadniczej.

Art. 7.

Szczegółowe zasady oraz tryb przyznawania i wypłacania premii, o których mowa w Art. 6, określają regulaminy premiowania opracowane przez zakład w porozumieniu z radą zakładową na podstawie wytycznych ustalonych przez Centralny Zarząd Kopalnictwa Surowców Chemicznych.

Regulaminy te powinny określać:

- a) zakres osób premiowanych,
- b) podstawowe wskaźniki premiowania i sposoby ich kontroli,
- c) skalę premiowania,
- d) warunki wypłaty premii,
- e) czasokres ważności regulaminu.

Art. 8.

Robotnicy wynagradzani w systemie czasowym płac, dla których ustalenie wskaźników premiowych jest niemożliwe lub niecelowe, otrzymują wynagrodzenie dniówkowe lub godzinowe.

Art. 9.

1. Kwalifikowani robotnicy, mający zasadniczy wpływ na bieg produkcji, wynagradzani w systemie czasowo-premiowym, mogą otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze obliczone wg akordowej tabeli płac.
2. Wykaz stanowisk, na których może być stosowane wynagrodzenie zasadnicze wg zasad określonych w ust. 1, zatwierdzi dla poszczególnych zakładów Dyrektor Centralnego Zarządu Kopalnictwa Surowców Chemicznych.

Art. 10.

1. Robotnicy wynagradzani w systemie akordowym oraz robotnicy wynagradzani w systemie czasowo-premiowym płac, którym przyznano tabelę akordową, otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych, świątecznych i nocnych — dopłaty obliczone według akordowej tabeli płac.
2. Za godziny niezawinionych postojów robotnicy otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania (tabela dniówkowa).

Art. 11.

Dyrektor CZ Kopalnictwa Surowców Chemicznych może zezwolić na stosowanie katalogu norm załadunkowych i wyładunkowych dla ładunków masowych — wg uchwały nr 344 Prezydium Rządu z dnia 3 maja 1952 r. w sprawie wprowadzenia jednolitych norm i stawek akordowych dla robotników zatrudnionych przy pracach załadunkowych i wyładunkowych — wraz z późniejszymi zmianami.

TABELA
godzinowych stawek płac robotników zatrudnionych w kamie-
niołomach

Kategoria płac	Tabela dniów- kowa	Tabela akordowa
1	2,70	2,90
2	2,80	3,30
3	3,00	3,70
4	3,30	4,20
5	3,70	4,80
6	4,30	5,50
7	5,00	6,30
8	6,00	7,20

ZASADY WYNAGRADZANIA

ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADACH OBRÓBKI METALU

Art. 1.

1. Podstawą zaszeregowania robotników (robót) do poszczególnych kategorii jest taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszych zasad wynagradzania.
2. Zaszeregowania robotników dokonują komisje kwalifikacyjne na podstawie taryfikatora kwalifikacyjnego.
3. W przypadku gdy robotnik wykonuje pracę w akordowym systemie płac, nieodpowiadającą jego osobistemu zaszeregowaniu, otrzymuje wynagrodzenie za faktycznie wykonaną pracę.
4. Kategoriom zaszeregowania przewidzianym w taryfikatorze kwalifikacyjnym odpowiadają stawki godzinowe, określone w tabelach płac, stanowiących załącznik nr 2 do niniejszych zasad wynagradzania.
5. Pracownicy młodociani, przyjęci na naukę zawodu, szeregowani są w pierwszym roku nauki do 1-szej kategorii.

Art. 2.

Robotnikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia przysługują dodatki godzinowe do płac zasadniczych w wysokości:

I grupa	— 0,25 zł
II grupa	— 0,50 zł
III grupa	— 0,75 zł
IV grupa	— 1,00 zł

Wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia ustala załącznik nr 3 do niniejszych zasad wynagradzania.

Art. 3.

1. Kwalifikowani robotnicy, nadzorujący i kierujący brygadą (zespołem) robotników, t.zw. brygadziści, otrzymują dodatek

w wysokości do 20% stawki zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszerzgowania.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje brygadziście, którzy pracują na równi z członkami brygady (zespołu) i są wynagradzani wg stawek odpowiadających kategorii wykonywanej przez nich pracy oraz wg systemu płac, w jakim pracuje brygada.

Art 4.

1. W zależności od rodzaju prac stosuje się następujące systemy płac:
system akordowy,
system czasowy i czasowo-premiowy.
2. Akordowy system płac powinien być stosowany przy robotach, dla których ustalono prawidłowe normy pracy i zorganizowano właściwą kontrolę i ewidencję ilościowych i jakościowych wyników pracy, oraz przy założeniu, że stosowanie tego systemu jest celowe i gospodarczo uzasadnione.
3. Robotnikowi wynagradzanemu wg systemu akordowego płac należy przed przystąpieniem do pracy podać na piśmie w sposób jasny i nie budzący wątpliwości wysokość przysługującego za wykonanie danej pracy wynagrodzenia.

Art. 5.

1. Nastawiacze maszyn, brakarze, robotnicy zatrudnieni przy produkcji narzędzi i prototypów, przy bezpośredniej obsłudze urządzeń produkcyjnych (nieakordowani), przy obsłudze i konserwacji podstacji i sieci wysokiego napięcia, w brygadach remontowych, przy konserwacji maszyn i urządzeń, przy pracach rozruchowych i doświadczalnych, robotnicy transportu wewnętrznego oraz zatrudnieni przy obsłudze urządzeń transportowych, przy wydawaniu narzędzi, w rozdzielni robót, pracownicy magazynowi — mogą być premiovani za jakość i ilość wykonanej pracy, terminowe wykonanie pracy, bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń oraz za wykonanie planu przez zakład, wydział lub oddział.
2. Premia za wskaźniki, o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać:
70% płacy zasadniczej oraz 1% premii za każdy 1% przekroczenia planu — dla rzemieślników zatrudnionych przy produkcji narzędzi i prototypów;
55% płacy zasadniczej — dla niezakordowanych robotników zatrudnionych przy bezpośredniej obsłudze urządzeń produk-

cyjnych oraz przy pracach rozruchowych i doświadczalnych;
50% płacy zasadniczej — dla brakarzy;
45% płacy zasadniczej oraz 3% premii za każdy 1% przekroczenia planu — dla nastawiaczy maszyn — z tym że premię tę oblicza się od stawek akordowych;
45% płacy zasadniczej oraz 1% premii za każdy 1% przekroczenia planu — dla robotników zatrudnionych w brygadach remontowych i przy konserwacji maszyn i urządzeń oraz przy obsłudze podstacji i sieci wysokiego napięcia;
30% płacy zasadniczej oraz 1% premii za każdy 1% przekroczenia planu — dla robotników zatrudnionych w transporcie wewnętrznym i w rozdzielni robót;
20% płacy zasadniczej — dla robotników zatrudnionych w magazynach.

Art. 6.

Szczegółowe zasady oraz tryb przyznawania i wypłacania premii, o których mowa w art. 5, określają regulaminy premiowania opracowane przez zakład w porozumieniu z radą zakładową na podstawie wytycznych ustalonych przez centralny zarząd (zarząd).

Regulaminy te powinny określać:

- a) zakres osób premiowanych,
- b) podstawowe wskaźniki premiowania i sposoby ich kontroli,
- c) skalę premiowania,
- d) warunki wypłaty premii,
- e) czasokres ważności regulaminów.

Art. 7.

Robotnicy wynagradzani w czasowym systemie płac, dla których ustalenie wskaźników premiowych jest niemożliwe lub niecelowe, otrzymują wynagrodzenie dniówkowe lub godzinowe.

Art. 8.

Premie i nadwyżki akordowe oblicza się od płacy zasadniczej bez jakichkolwiek dodatków.

Art. 9.

Dyrektorzy centralnych zarządów (zarządów) mogą zezwolić na stosowanie w podległych im zakładach katalogu norm załadunkowych i wyładunkowych dla ładunków masowych — według uchwały nr 344 Prezydium Rządu z dnia 3 maja 1952 r. w sprawie wprowadzenia jednolitych norm i stawek akordowych dla robotników zatrudnionych przy pracach załadunkowych i wyładunkowych — wraz z późniejszymi zmianami.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

stanowiący załącznik Nr 1

do zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w zakładach obróbki metalu wydany jest oddzielnie

Nazwa stanowiska	Kwalifikacja	Klasa
Pracownik	10.1	I
Pracownik	10.2	II
Pracownik	10.3	III
Pracownik	10.4	IV
Pracownik	10.5	V
Pracownik	10.6	VI
Pracownik	10.7	VII
Pracownik	10.8	VIII
Pracownik	10.9	IX
Pracownik	10.10	X
Pracownik	10.11	XI
Pracownik	10.12	XII
Pracownik	10.13	XIII
Pracownik	10.14	XIV
Pracownik	10.15	XV
Pracownik	10.16	XVI
Pracownik	10.17	XVII
Pracownik	10.18	XVIII
Pracownik	10.19	XIX
Pracownik	10.20	XX
Pracownik	10.21	XXI
Pracownik	10.22	XXII
Pracownik	10.23	XXIII
Pracownik	10.24	XXIV
Pracownik	10.25	XXV
Pracownik	10.26	XXVI
Pracownik	10.27	XXVII
Pracownik	10.28	XXVIII
Pracownik	10.29	XXIX
Pracownik	10.30	XXX

TABELE PŁAC ROBOTNIKÓW

TABELA I

dla robotników zatrudnionych przy robotach „zimnych”

Kategoria zaszeregowania	I A Prace akordowe	I D Prace dniówkowe i dniówka z premią
1	2,75	2,60
2	3,00	2,80
3	3,35	3,10
4	3,75	3,40
5	4,20	3,80
6	4,70	4,25
7	5,25	4,75
8	5,85	5,35
9	6,50	6,00

TABELA II

dla robotników zatrudnionych
w kuźniach, odlewniach i narzędziowniach

Kategoria zaszeregowania	II A Prace akordowe	II D Prace dniówkowe i dniówka z premią
1	2,90	2,75
2	3,20	3,00
3	3,60	3,35
4	4,05	3,75
5	4,55	4,20
6	5,10	4,70
7	5,75	5,25
8	6,45	5,85
9	7,20	6,50

WYKAZ

PRAC WYKONYWANYCH W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA

GRUPA I.

Obróbka drewna

1. mechaniczna obróbka drewna — przy braku wentylacji wyciągowej (modelarnia).

Malarnie i lakiernie

1. mieszanie emalii i lakierów.

Różne

1. powielanie odbitek światłoczułych (praca w oparach amoniaku);
2. praca przy materiałach pyłących jak wapno, cement, piasek, odpady ceramiczne, mączka, szlaka, ruda manganowa, sadza, pył węglowy, mułki formierskie, trociny;
3. praca w ciemniach fotograficznych — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy;
4. prace przy elementach grzejnych wypełnionych piaskiem, cięcie na gorąco rur wypełnionych piaskiem — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy;
5. prace przy urządzeniach udarowych, pneumatyczne nitowanie na gorąco, ubijanie zendry, wycinanie spawów, gradowanie konstrukcji na gorąco;
6. nagrzewanie blach palnikiem gazowym—przy pracy ręcznej bez przerwy w ciągu dnia pracy;
7. prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu;
8. prace przy próbach wodnych;
9. prace przy montowaniu armatur i kotłów przy użyciu mini jako szczeliwa — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia;
10. traktorzyści przy traktorach „Ursus” bez amortyzatora.

GRUPA II.

Obróbka metali na zimno

1. szlifowanie i polerowanie metali na sucho.

Obróbka cieplna

1. hartowanie stali;
2. obsługa pras i młotów na gorąco;
3. obsługa stacji wytwornic acetyleny, remont wytwornic;
4. spawanie gazowe i elektryczne;
5. suwnicowy nad stanowiskami spawalniczymi oraz w kuźniach;
6. sprzątanie pomieszczeń kuźni, jeżeli pracownicy produkcyjni zatrudnieni w tym dziale otrzymują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia;
7. brakarze i transport międzyoperacyjny w odlewniach.

Odlewnictwo

1. łamacze surówki i złomu;
2. ślusarze wykonujący zbrojenia do rdzeni w pomieszczeniach, w których odbywa się zasadnicza produkcja szkodliwa dla zdrowia, opłacana conajmniej według II grupy szkodliwości.

Malarnie i lakiernie

1. lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi.

R Ó Ź N E

1. czyszczenie obłachowań papierem ściernym lub przy pomocy szlifierek ręcznych, kamieni ściernych oraz szczotek stalowych;
2. obsługa kotłowni i palaczy przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników, rusztów, pieców, — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy;
3. gięcie rur na gorąco oraz przedmuchiwanie z piasku;
4. obsługa pieców elektrycznych przy wytapianiu staliwa i metali kolorowych (oprócz ołowiu i antymonu);
- 5: konserwacja i remont urządzeń oraz instalacji elektrycznych— przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy w pomieszczeniach szkodliwych dla zdrowia, opłacanych co najmniej według II grupy szkodliwości;
6. montaż i zdzieranie przewodów ołowionych;
7. montaż izolacji kotłów oraz rurociągów gorących;
8. murarze piecowni — praca na gorąco.

GRUPA III.

Obróbka cieplna

1. obsługa pieców żarzalnych;
2. prostowanie wyrobów metalowych — na gorąco przy pracy stałej.

Odlewnictwo

1. ładowanie złomu, wsadu, wlewków, paliwa, surówki i topników, palacze.

Malarnie i lakiernie

1. lakierowanie natryskowe;
2. lakierowanie konstrukcji farbami z zawartością ołowiu.

R Ó Ż N E

1. czyściciele kotłów;
2. czyściciele i remont ustępów i kanałów;
3. smołowanie produkcyjne;
4. izolowanie watą szklaną;
5. prasowanie bakielitu;
6. czyściciele kadzi kwasowych;
7. roboty remontowe urządzeń chemicznych (remonty bieżące) w atmosferze tlenków siarki, tlenków ołowiu, tlenków azotu, związków arsenu, dwuchromianów, azydku sodu, kwasu chlorosulfonowego, krzemofluorku sodu, chloru, kwasu solnego, kleju kostnego, pyłu nawozów sztucznych — o ile obsługa tych urządzeń przy produkcji jest wynagradzana wg tabeli „B” względnie „C”, stosowanej w zakładach chemicznych;
8. oczyszczanie aparatury chemicznej przed remontem średnim lub kapitalnym w atmosferze określonej w pkt. 7.

GRUPA IV.

Ołowienie

1. ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu;
2. metalizacja natryskowa;
3. galwanizacja — w kąpielach chromowych i cyjanowych.

Malarnie i lakiernie

1. miniowanie.

Odlewnictwo

1. przygotowanie i mieszanie mas formierskich, obsługa młynów i agregatów — formierze ręczni i maszynowi;
2. piecowi, odlewnicy;
3. obsługa suwnic — wewnątrz pomieszczeń, w których stosowane są dodatki za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia w grupie IV;
4. czyszczenie form i odlewów;
5. piaskownicy i pomoc;
6. wybijanie odlewów z formy;
7. rozlewanie płynnego metalu i zalewanie form;
8. rdzeniarze ręczni i maszynowi;
9. brakarze odlewów w pomieszczeniach, w których stosowane są dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w grupie IV;
10. obsługa kopulaków żeliwnych;
11. transport w odlewni;
12. wylewanie i wytapianie metali kolorowych.

R Ó Ź N E

1. kotlarze miedzi — spawanie gazowe miedzi i aluminium — pobielanie cyną wewnątrz zbiorników miedzianych;
2. obsługa rentgena przemysłowego i prace przy ciałach promieniotwórczych;
3. spawanie gazowe i elektryczne wewnątrz cystern, zbiorników i kotłów.

U w a g a : dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia stosuje się za efektywne przepracowanie godziny w tych warunkach.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMOCHODOWYCH

Art. 1.

Pracownicy samochodowi wynagradzani są według czasowo-premiowego systemu płac.

Art. 2.

1. Podstawą zaszeregowania kierowców, ich pomocników oraz pracowników warsztatów samochodowych do poszczególnych kategorii jest taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszych zasad wynagradzania.
2. Zaszeregowania pracowników dokonują komisje kwalifikacyjne na podstawie taryfikatora kwalifikacyjnego.
3. Kategoriom zaszeregowania przewidzianym w taryfikatorze kwalifikacyjnym odpowiadają stawki godzinowe, określone w tabelach płac, stanowiących załącznik nr 2 do niniejszych zasad wynagradzania.

Art. 3.

1. Kierowcy samochodów osobowych i ciężarowych oraz ich pomocnicy premiowani są za:
oszczędność materiałów pędnych,
oszczędność ogumienia,
konserwacja pojazdów.
2. Zasady premiowania za wskaźniki, o których mowa w ust. 1, określają załączniki nr 3, 4 i 5 do niniejszych zasad wynagradzania.

Art. 4.

Kierowcy prowadzący wozy sanitarne oraz wozy, przy których nie ma możliwości sprawdzenia stanu przebiegu pojazdu (brak licznika), mogą otrzymywać zryczałtowaną premię za oszczędności na materiałach pędnych i oszczędności ogumienia — w wysokości do 15% wynagrodzenia zasadniczego.

Art. 5.

1. Poza premiami, o których mowa w art. 3 i 4, kierowcy samochodów ciężarowych oraz ich pomocnicy mogą otrzymywać premię przyznaną przez dyrektora przedsiębiorstwa w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego za nienaganne wykonywanie obowiązków i zleconych im zadań.
Premia ta może być podwyższona do 40% wynagrodzenia zasadniczego dla kierowców, którzy prowadzą samochody specjalne, wywrotki, samochody z przyczepami lub ciągniki.
2. Za samochody specjalne uważa się autobusy, wozy ciężarowe przystosowane do przewozu pracowników, wozy sanitarne.

Art. 6.

W przypadku szczególnie uzasadnionych względami transportu branżowego może być przyznane kierowcom dodatkowe wynagrodzenie za wykonywanie czynności (dodatkowych) nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków.
Wynagrodzenie to nie może przekraczać 10% płacy zasadniczej.

Art. 7.

Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników mogą być wynagradzani według akordowego systemu płac za zgodą dyrektora centralnego (zarządu), o ile stosowanie akordu dla wykonywanych robót jest możliwe i gospodarczo uzasadnione.

Art. 8.

1. Pracownicy warsztatów samochodowych mogą być premiiowani (za wykonanie określonych zadań) przez dyrektora w wysokości nie przekraczającej 35% płacy zasadniczej.
2. Wypłata premii w pełnej wysokości winna być między innymi uzależniona od:
sprawnego wykonania napraw drobnych i średnich,
dotrzymania wskaźnika przepustowości.

Art. 9.

1. Personel dysponujący taborem samochodowym może być premiiowany, (za wykonanie określonych zadań), przez dyrektora — w wysokości do 20% płacy zasadniczej.
2. Wypłata premii w pełnej wysokości winna być między innymi uzależniona od:
właściwego wykorzystania ładowności eksploatowanych wozów ciężarowych,
gotowości do eksploatacji pojazdów osobowych i ciężarowych, służących do przewozu osób.

Art. 10.

Premie, o których mowa w art. 3, 4, 5, 8 i 9, oraz wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w art. 6 — oblicza się od płacy zasadniczej bez jakichkolwiek dodatków.

Art. 11.

Wypłata premii, o których mowa w art. 5, 8 i 9, następuje na podstawie regulaminów zatwierdzonych przez zakład.

Regulaminy te winny zawierać:
zakres stanowisk premiowanych,
podstawowe wskaźniki premiowania i sposoby ich kontroli,
skalę premiowania,
warunki wypłaty premii z klauzulą o możliwości pozbawienia premii w całości lub części w przypadku zaniebdania w pracy i narażenia zakładu na straty oraz z klauzulą o wstrzymaniu wypłaty premii w razie spowodowania wypadku lub awarii z winy kierowcy, czasokres ważności regulaminów.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY PRACOWNIKÓW SAMOCHODOWYCH

DZIAŁ I. KIEROWCY.

1. Kierowcą 1 kategorii jest: kierowca posiadający pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii i umiejętności monter a IV lub wyższej kategorii taryfikatora kwalifikacyjnego (Dział II robotnicy warsztatów) oraz conajmniej 5-letni staż na pojeździe samochodowym; kierowca prowadzący autobusy, samochody ciężarowe o ładowności od 5 ton wzwyż lub samochody specjalne (sanitarki, polewaczki, przeciwpożarowe, dźwigi itp).
2. Kierowcą 2 kategorii jest: kierowca wymieniony pod poz. 1, lecz nie odpowiadający określonym dla I kat. zaszeregowania warunkom w zakresie umiejętności i stażu; kierowca samochodu specjalnego i samochodu ciężarowego, posiadający pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych drugiej kategorii oraz co najmniej 3-letni staż na pojeździe samochodowym; kierowca samochodu osobowego, posiadający pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii.
Uwaga: kierowcy uprawnieni do zaszeregowania do II kategorii, wykazujący się szczególną dbałością o stan techniczny przydzielonego im samochodu i posiadający prawo jazdy I kategorii, mogą być zaszeregowani przez kierownika przedsiębiorstwa do 1-szej kategorii.
3. Kierowcą 3 kategorii jest kierowca nie wymieniony w kat. 1-ej i 2-ej.
4. Pomocnikiem kierowcy 4 kategorii jest pomocnik kierowcy posiadający pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych.
5. Pomocnikiem kierowcy 5 kategorii jest pomocnik kierowcy nie posiadający pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych.

DZIAŁ II. ROBOTNICZY WARSZTATÓW SAMOCHODOWYCH

wydany jest oddzielnie.

TABELA PŁAC PRACOWNIKÓW SAMOCHODOWYCH

A. Tabela płac kierowców samochodowych i ich pomocników

Kategoria zaszeregowania	stawka w zł-godz
I	4,20
II	3,70
III	3 30
IV	2 95
V	2,70

B. Tabela płac pracowników warsztatów samochodowych

Kategoria zaszeregowania	stawka w zł-godz
1	2,60
2	2,80
3	3,00
4	3,40
5	3,80
6	4,20
7	5,00
8	6,00

C. Tabela stanowisk i zaszeregowania personelu dysponującego taborem samochodowym

Lp.	Stanowisko	kat. płac	Miesięczna stawka płac w zł.
1	Dyspozytor	b-a	1.100—1.200
2	Kierownik warsztatu pomocniczego (stacji obsługi)	b-a	1.100—1.200
3	Z-ca kierownika warsztatu pomocn. (stacji obsługi)	c-b	1.000—1.100
4	kontroler techniczny	c-b	1.000—1.100
5	kierownik garażu ponad 10 pojazdów	c-b	1.000—1.100
6	kierownik garażu do 10 pojazdów	d-b	700—1.100

REGULAMIN PREMIOWANIA ZA OSZCZĘDNOŚĆ MATERIAŁÓW PĘDNYCH

1. Premię według postanowień niniejszego regulaminu otrzymują kierowcy samochodów osobowych i ciężarowych oraz ich pomocnicy.
2. Podstawą premiowania jest oszczędność paliwa i oleju silnikowego, obliczona w stosunku do normy zużycia określonej dla danego rodzaju pojazdu (marka, typ) lub w zależności od pojemności skokowej silnika.
Normy zużycia materiałów pędnych ustala Minister Komunikacji.
3. Oszczędność materiałów pędnych stanowi iloczyn normy zużycia materiałów pędnych i ilości przejechanych kilometrów — pomniejszony o ilości faktycznie zużytych materiałów pędnych.
4. Ilość przejechanych kilometrów oblicza się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.
5. Premię za oszczędność oleju silnikowego wypłaca się pod warunkiem przestrzegania ustalonych norm zmiany oleju. W przypadku naruszenia obowiązującej normy zmiany oleju — premia za jego oszczędność nie przysługuje.
Znajdujący się w karterze olej silnikowy nie wchodzi do podstawy obliczania premii.
6. Wysokość premii wynosi 70% wartości zaoszczędzonych materiałów pędnych według ceny rynkowej ustalonej przez Centralę Przemysłu Naftowego.
7. Premię za oszczędność materiałów pędnych wypracowaną przez kilku kierowców, dzieli się między nich stosownie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego z kierowców.
Wysokość premii dla pomocnika kierowcy wynosi 20% premii uzyskanej przez kierowcę.
8. Za zużycie materiałów pędnych przekraczające ustalone normy potrąca się kierowcy 100% obliczonej wg ceny rynkowej wartości, materiałów zużytych ponad normę.

Potrączeń tych nie stosuje się w przypadku usprawiedliwionego przekroczenia ustalonych norm zużycia materiałów pędnych (np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów itp).

9. Kierowcom obsługującym samochody o napędzie paliwami zastępczymi (gaz płynny, gaz wysokoprężny, gaz generatorowy) i ich pomocnikom, przysługuje premia w wysokości 6 groszy (sześć) dla kierowcy i 3 grosze (trzy) dla pomocnika — za każdy kilometr przejechany przy użyciu paliwa zastępczego.
10. Premia, o której mowa w pkt. 9 nie przysługuje w przypadku, gdy samochód zużył zamiast gazu mieszankę benzynową w ilości większej niż 6% w stosunku do zużytego gazu chyba, że zużycie mieszanki benzynowej było spowodowane:
 - a) wadliwą pracą instalacji gazowej, stwierdzoną przez warsztat przeprowadzający okresowe badanie w karcie ewidencyjnej instalacji gazowej samochodu.
 - b) odmową sprzedaży gazu potwierdzoną przez stację tankowania (np. przy awarii na stacji),
 - c) doraźną pracą samochodu w miejscowościach nieposiadających stacji tankowania gazem lub odległych o 30 km od najbliższej stacji tankowania.

REGULAMIN PREMIOWANIA ZA OSZCZĘDNOŚĆ OGUMIENIA

1. Premię według postanowień niniejszego regulaminu otrzymują kierowcy samochodów osobowych i ciężarowych oraz ich pomocnicy.
2. Podstawą premiowania jest rzeczywista oszczędność uzyskana podczas eksploatacji opony nowej lub bieżnikowej.
3. Do obliczenia oszczędności w zużyciu opony stosuje się urzędowe normy przebiegu opon, zatwierdzone przez Ministra Komunikacji.
4. Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia, dokonanych na podstawie kart drogowych pojazdów samochodowych.
5. Ceny zakupu oraz koszty naprawy przyjmuje się do obliczeń wg zapisu w karcie ewidencyjnej, dokonanych na podstawie właściwych rachunków. W przypadku gdyby opona regenerowana nie była zakupiona, lecz gdyby jedynie był zapłacony koszt jej regeneracji, należy za podstawę do obliczeń przyjmować cenę opony regenerowanej wg cennika C.S.S. „Motozbyt”.
6. Rzeczywistą uzyskaną oszczędność oblicza się dla każdej opony oddzielnie według wzoru:

$$\text{oszczędność} = \frac{(P - N)}{N} \times (C - K_n)$$

- gdzie: P = całkowity przebieg opony w czasie eksploatacji do momentu wycofania jej z użytku
N = norma przebiegu
C = cena opony (koszt nabycia)
K_n = suma kosztów napraw opony w czasie jej eksploatacji do momentu wycofania jej z obiegu.

Premię za oszczędność ogumienia ustala się w wysokości:

dla opon nowych — 50%

dla opon regenerowanych po raz pierwszy — 80%

dla opon regenerowanych po raz drugi — 90%

rzeczywiście uzyskanej oszczędności.

7. Prawo do premii za oszczędność eksploatacji opony powstaje: przy nowej oponie — po przekroczeniu normy przebiegu z chwilą wycofania jej z użytkowania lub oddania do regeneracji, przy oponie regenerowanej — po przekroczeniu normy przebiegu z chwilą wycofania jej z użytkowania.
8. Zaliczkowanie premii lub bieżące jej wypłacanie jest niedozwolone.
9. Przy premiowaniu kierowców mogą być stosowane dwa sposoby obliczania premii:
 - a. indywidualny
 - b. grupowy.
10. Premia za oszczędność ogumienia nie przysługuje: za opony typowe, jeżeli po wycofaniu z użytku nie nadają się do bieżnikowania z powodu:
 - nadmiernego zużycia bieżnika,
 - popękania płócien,
 - uszkodzenia ścian bocznych,
 - zerwania drutówki lub uszkodzenia stopki,
 o ile komisja do tego powołana uzna, że powyższe uszkodzenia nastąpiły z winy kierowcy; jeżeli opona nie przekroczyła normy przebiegu.
11. O ile opona nie osiągnęła przebiegu przewidzianego normą, należy przeprowadzić komisyjne dochodzenie dla stwierdzenia przyczyny tego stanu.
12. W przypadku stwierdzenia, że nieosiągnięcie normy przebiegu zostało spowodowane z winy kierowcy, należy potrącić mu kwotę, stanowiącą równowartość spowodowanej straty, obliczoną według wzoru:

$$S = \frac{N - P}{N} \times (C - K_n)$$

gdzie S = wartość spowodowanej straty, pozostałe zaś oznaczenia jak w pkt. 6.

13. Potrąceń należy dokonywać z kwot przypadających kierowcy z tytułu wszelkiego rodzaju premii.
14. W przypadku orzeczenia winy kierowcy należy to orzeczenie dokładnie uzasadnić.
15. Podstawą do obliczania premii jest prawidłowo prowadzona „Karta ewidencyjna ogumienia”.
W przypadku braku karty ewidencyjnej lub prowadzenia jej niezgodnie z obowiązującymi przepisami — premii wypłacać nie wolno.
16. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.

REGULAMIN PREMIOWANIA ZA KONSERWACJE POJAZDU

1. Premię według postanowień niniejszego regulaminu otrzymują kierowcy samochodów osobowych i ciężarowych oraz ich pomocnicy.
2. Podstawą premiowania jest przebieg pojazdu w okresach międzynaprawczych ponad ustalone normy do naprawy głównej. Ilość kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie licznika kilometrowego.
3. Normy przebiegów międzynaprawczych ustala w drodze zarządzenia Minister Komunikacji.
4. Po osiągnięciu ustalonej normy przebiegu kierowca otrzymuje jednorazową premię w wysokości — 472,5 zł.
5. Za przebieg pojazdu ponad określone normy (przy uwzględnieniu przepisów zawartych w normach, o których mowa w pkt. 3) kierowcom przysługuje premia za każdy procent przekroczenia normy.

Wysokość premii wzrasta w miarę przekroczenia normy wg następującej tabeli:

Procent przekroczenia normy	Premie za 1% przekroczenia normy w złotych	
	dla kierowców wozów ciężar.	dla kierowców wozów osobowych.
od do 10%	15,75	9,45
powyżej 10% do 20%	18,90	12,60
„ 20% do 30%	28,35	20,50
„ 30% do 40%	44,10	28,35
„ 40%	56,70	37,80

Określone wyżej stawki premii stosuje się do odpowiadającego im w tabeli procentu przekroczenia normy. Stawka przewidziana dla wyższego procentu przekroczenia normy, nie może więc być

stosowana do tej części przebiegu, która odpowiada niższemu procentowi przekroczenia normy.

6. Premia za konserwację pojazdów nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy przebiegu międzynaprawczego poddany został więcej niż 2 naprawom średnim.
7. Premię, o której mowa w pkt. 5 wypłaca się kierowcom w ciągu każdego miesiąca, poczynając od dnia przekroczenia normy. Ilość przejechanych w miesiącu sprawozdawczym kilometrów ponad normę ustala się na podstawie licznika kilometrowego.
8. Jeżeli do uzyskania premii za konserwację pojazdu przyczyniło się kilku kierowców, należną premię dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.
9. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.

ZASADY WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH PRZY PILNOWANIU

Art. 1.

Zasady niniejsze regulują czas pracy i sposób wynagradzania portierów oraz pracowników pełniących funkcje dozorców, stróżów i odźwiernych, zatrudnionych w przemysłowych zakładach pracy.

Art. 2.

1. Za czas pracy pracowników, o którym mowa w art. 1, uważa się czas, w którym osoby te pozostają do dyspozycji zakładu pracy i podczas którego spoczywa na nich odpowiedzialność za powierzone im mienie.

Zas pracy tych pracowników, gdy pilnowanie nie jest połączone z jakąkolwiek inną pracą, nie może przekraczać 12 godzin na dobę.

W przypadku gdy pracownicy ci wykonują w czasie pilnowania jednocześnie inną przerywaną pracę dodatkową, czas ich pracy wynosi 8 godzin na dobę; w razie udowodnionej potrzeby może on być przedłużony do 10 godzin na dobę za zezwoleniem Rady Zakładowej i do 12 godzin na dobę za zezwoleniem Zarządu Okręgu Związku Zawodowego.

2. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian powinno następować nie rzadziej niż co 14 dni; czas pracy poszczególnego pracownika przy przesuwaniu zmian nie może jednocześnie przekroczyć 18 godzin na dobę.

Art. 3.

Pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu wynagradzani są według czasowego systemu płac.

Podstawą wynagradzania tych pracowników jest taryfikator kwalifikacyjny oraz tabele płac, o których mowa w załączniku nr 6 do Układu.

Art. 4.

Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługują obliczone od stawki zasadniczej dodatki w wysokości:

- 10% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę (w sobotę ponad 6 godzin),
- 10% za pracę w nocy,
- 100% za wszystkie godziny przepracowane ponad 12 godzin na dobę oraz za wszystkie godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem winien być dniem wolnym od pracy.

Pracownikom tym nie przysługują dodatki za pracę w niedziele święta, przepracowane zgodnie z obowiązującym harmonogramem.

ZASADY WYNAGRADZANIA NIEUZBROJONYCH STRAŻNIKÓW PILNUJĄCYCH MIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

Art. 1.

1. Czas pracy strażników wynosi 46 godzin tygodniowo (8 godzin dziennie, a w soboty 6 godzin).
2. Na wniosek strażników może być stosowany harmonogram pracy: 12 godzin pracy i 24 godziny wolne. Przy pracy wg tego harmonogramu czas pracy nie może przekraczać 240 godzin miesięcznie łącznie z pracą w niedzielę.

Art. 2.

Strażnicy wynagradzani są według czasowego systemu płac. Podstawą ich wynagradzania jest następujący wykaz stanowisk i tabela stawek godzinowych:

Lp.	Stanowisko	Stawka godzinowa w zł.
1	Strażnik	2,60
2	St. strażnik	2,70
3	Dowódca warty	3,00

Art. 3.

1. Za pracę w nocy przysługuje dodatek w wysokości 10% płacy zasadniczej.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedzielę i święta oraz za czas przepracowany w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem winien być dniem wolnym od pracy, przysługuje wynagrodzenie według zasad ustalonych niniejszym Układem (art. 29 i 30 Układu).

Art. 4.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, przy pracy według harmonogramu 12 godzin pracy 24 godziny wolne — uważa się pracę przekraczającą czas pracy, wynikający z normalnego rozkładu zajęć i wynoszącą ponad 46 godzin tygodniowo.

ZASADY WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW W UZBROJONYCH STRAŻACH PRZEMYSŁOWYCH.

Art. 1.

Niniejsze zasady wynagradzania stosuje się do pracowników uzbrojonej straży przemysłowej, której obowiązki określa regulamin wydany przez Korpus Bezpieczeństwa Wewnętrznego, a zatwierdzony przez Prezesa Rady Ministrów dnia 22.X.1953 r.

Art. 2.

1. Czas pracy strażników wynosi 46 godzin tygodniowo (8 godzin dziennie a 6 godzin w soboty).
2. Na wniosek strażników może być stosowany harmonogram pracy: 12 godzin pracy i 24 godziny wolne.

Przy pracy według tego harmonogramu czas pracy nie może przekraczać 240 godzin miesięcznie łącznie z pracą w niedzielę.

Art. 3.

1. Pracownicy, o których mowa w art. 1, wynagradzani są według czasowego systemu płac.

Podstawą do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego tych pracowników jest następujący wykaz stopni służbowych i tabela miesięcznych (zryczałtowanych) płac zasadniczych:

Lp.	Stopień służbowy	Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej w zł.
1	Strażnik	630,—
2	St. strażnik	640,—
3	Drużynowy	660,—
4	Sekcyjny	720,—
5	Nadsekcyjny	780,—
6	Podkomendant	830,—
7	Komendant ochrony	880,—
8	Nadkomendant	900,—

2. Niezależnie od płacy zasadniczej, o której mowa w ust. 1, strażnikom przysługuje:

dodatek funkcyjny w wysokości:

wartownik	90 zł. miesięcznie
st. wartownik	120 „ „
rozprowadzający	150 „ „
z-ca dowódcy warty	200 „ „
dowódca warty	220 „ „
z-ca komendanta	240 „ „
komendant	270 „ „

w zakładach specjalnych „S” dodatek do płacy zasadniczej (bez dodatku funkcyjnego) w wysokości 10% ;

dodatek za wysługę lat w wysokości:

po 2 latach służby w straży przemysłowej — 10% płacy zasadniczej łącznie z dod. funk.

po 5 latach służby w straży przemysłowej — 15% płacy zasadniczej łącznie z dod. funk.

po 10 latach służby w straży przemysłowej — 20% płacy zasadniczej łącznie z dod. funk. ;

dodatek za pracę w nocy w wysokości 10% płacy zasadniczej (bez jakichkolwiek dodatków);

wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, za pracę w niedziele i święta oraz za czas przepracowany w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem winien być dniem wolnym od pracy, —

według zasad ustalonych niniejszym Układem (Art. 29 i 30 Układu).

Art. 4.

1. Wysługę lat, stanowiącą podstawę do wypłaty dodatku, o którym mowa w art. 3 ust. 2, liczy się począwszy od dnia 1 maja 1950 r.
2. Dodatek za wysługę lat wypłaca się corocznie za 12 miesięcy w miesiącu następującym bezpośrednio po upływie roku, za który przysługuje pracownikowi dodatek.
3. 10%-owy dodatek, przysługujący strażnikom zatrudnionym w zakładach specjalnych, nie wchodzi do podstawy obliczenia dodatku za wysługę lat.

Art. 5.

Za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się:

pracę przekraczającą czas pracy wynikający z normalnego rozkładu zajęć — przy stosowaniu harmonogramu 12/24 — i wynoszącą ponad 46 godzin tygodniowo;

czas szkolenia odbywanego poza czasem pracy wynikającym z obowiązującego w danym zakładzie harmonogramu pracy (pod warunkiem, że szkolenie to ma charakter obowiązkowy tj., że odbywa się na zlecenie władz kompetentnych w tym zakresie i według ustalonego programu i harmonogramu szkolenia);
czas spędzony na służbie w godzinach nadliczbowych na skutek zarządzonego pogotowia.

Art. 6.

Sprawę umundurowania pracowników straży przemysłowej regulują odrębne przepisy.

ZASADY ZATRUDNIANIA I WYNAGRADZANIA

CZŁONKÓW KORPUSU TECHNICZNEGO POZARNICTWA (KTP) ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADOWYCH ZAWODOWYCH JEDNOSTKACH OCHRONY PRZECIWOŻAROWEJ

Przyjmowanie i zwalnianie członków KTP.

Art. 1

1. Stopnie służbowe KTP nadają:
szeregowym (strażak, starszy strażak) i podoficerom (sekcyjny, młodszy ogniomistrz, ogniomistrz, starszy ogniomistrz) pożarnictwa — Główny Inspektor Ochrony Przeciwożarowej na wniosek inspektora ochrony przeciwpożarowej lub komendanta (kierownika) ochrony przeciwpożarowej;
młodszym oficerom pożarnictwa (aspirant, starszy aspirant, młodszy kapitan, kapitan) — Komendant Główny Straży Pożarnych na wniosek Głównego Inspektora Ochrony Przeciwożarowej;
starszym oficerom pożarnictwa (starszy kapitan, kapitan szef, kapitan sztabu) — Minister Spraw Wewnętrznych na wniosek Komendanta Głównego Straży Pożarnych lub Głównego Inspektora Ochrony Przeciwożarowej.
2. Stopnie służbowe mogą być nadawane w ramach ustalonych etatów i stopni.
3. Stopień służbowy może być nadany osobie, która:
ukończyła 18 rok życia,
posiada obywatelstwo polskie,
nie była karana za przestępstwa przeciwko Państwu Ludowemu.
4. Stopień służbowy strażaka, starszego strażaka oraz stopień podoficera pożarnictwa może być nadany osobie, która odpowiada warunkom określonym w ust. 3 oraz przeszła wykszolenie przeciwpożarowe w zakresie ustalonym przez Komendę Główną Straży Pożarnych.
5. Stopień oficera pożarnictwa może być nadany osobie, która odpowiada warunkom wymienionym w ust. 3 oraz ukończyła oficerską szkołę pożarniczą.

6. W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych dobrem służby, może być nadany na czas pełnienia określonej funkcji w służbie przeciwpożarowej oficerski stopień służbowy osobie, która nie ukończyła oficerskiej szkoły pożarniczej, jeżeli kwalifikacje kandydata zostaną przez Komendanta Głównego Straży Pożarnych uznane za wystarczające. Osoba ta traci stopień oficerski z chwilą odwołania jej ze stanowiska, dla zajmowania którego stopień oficerski został jej nadany.

7. Nadanie wyższego stopnia służbowego nie może nastąpić wcześniej niż po przesłużeniu:

w stopniu strażaka	6 m-cy
„ „ starszego strażaka	1 roku
„ „ sekcyjnego	1 roku
„ „ młodszego ogniomistrza pożarnictwa	3 lat
„ „ ogniomistrza pożarnictwa	3 lat
„ „ aspiranta	1 rok
„ „ starszego aspiranta	2 lat
„ „ młodszego kapitana pożarnictwa	3 lat
„ „ kapitana pożarnictwa	4 lat
„ „ starszego kapitana pożarnictwa	4 lat
„ „ kapitana-szefa	5 lat

8. Wyższy stopień służbowy może być nadany tylko tej osobie, która posiada stopień bezpośrednio niższy.

Przepis powyższy nie ma zastosowania przy nadawaniu stopnia aspiranta absolwentom oficerskiej szkoły pożarniczej.

A r t. 2.

1. Stosunek służbowy członków KTP zawiązuje się:
 - przez mianowanie na stanowiska inspektorów i komendantów ochrony przeciwpożarowej;
 - przez zawarcie umowy o pracę — z pozostałymi członkami KTP.
2. Umowy o pracę zawierane są:
 - z oficerami pożarnictwa — na wniosek Komendanta Głównego Straży Pożarnych lub Głównego Inspektora Ochrony Przeciwpożarowej;
 - z podoficerami pożarnictwa — na wniosek właściwych inspektorów, komendantów i kierowników ochrony przeciwpożarowej;
 - z szeregowymi pożarnictwa — na wniosek komendantów lub kierowników ochrony przeciwpożarowej.
3. Stosunek służbowy z członkiem KTP rozwiązuje się:
 - przez wystąpienie ze służby,
 - przez zwolnienie ze służby,
 - przez wydalenie ze służby.

4. Wystąpienie ze służby następuje na skutek pisemnego oświadczenia członka KTP i wymaga zgody Komendanta Głównego Straży Pożarnych — jeżeli chodzi o oficerów pożarnictwa, a Głównego Inspektora Ochrony Przeciwpożarowej — jeżeli chodzi o pozostałych członków KTP. Członek KTP nie może być jednak zatrzymany w służbie ponad trzy miesiące od końca miesiąca kalendarzowego, w którym złożył oświadczenie o wystąpieniu.
5. Zwolnienie ze służby oficerów pożarnictwa, ogniomistrzów pożarnictwa i starszych ogniomistrzów pożarnictwa, następuje po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, pozostałych zaś członków KTP — po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu.
6. Z ważnej przyczyny członek KTP może być zwolniony ze służby bez zachowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 5; za ważną przyczynę uważa się w szczególności: niestawianie się członka KTP do służby wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby w okresie dłuższym niż trzy miesiące, utratę przez pracownika kwalifikacji wymaganych do zajmowania stanowisk w zakresie służby przeciwpożarowej.
7. Wypowiedzenie służby nie może być dokonane w czasie: nieobecności pracownika na służbie wskutek choroby lub wykluczenia od zajęć przez władzę sanitarną w okresie nie przekraczającym trzech miesięcy, urlopu wypoczynkowego.
8. Wydalenie ze służby następuje na podstawie: prawomocnej decyzji komisji dyscyplinarnej, orzekającej wydalenie ze służby, skazania członka KTP prawomocnym wyrokiem sądowym na karę dodatkową pozbawienia praw publicznych.
9. Członek KTP z chwilą rozwiązania stosunku służbowego w trybie określonym w ust. 8, traci stopień służbowy. W innych przypadkach rozwiązania stosunku służbowego lub umowy o pracę członek KTP zachowuje posiadany stopień służbowy.

Czas pracy.

Art. 3.

1. Czas pracy członków KTP wynosi:
 - 24 godziny służby i 24 godziny wolne od służby,
 - 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby, przy czym zatrudnienie w tym systemie wymaga zgody Komendanta Głównego Straży Pożarnych.
2. Przy systemie zatrudnienia: 24 godziny służby — 24 godziny wolne od służby przysługuje pracownikowi dodatkowo 12 godzin wolnych od służby tygodniowo.

3. Przy systemie zatrudnienia: 12 godzin służby — 24 godziny wolne od służby pracownikowi nie przysługuje wolny dzień od pracy w tygodniu.
4. W warunkach gdy tego wymaga interes służby, udzielenie 12 godzin tygodniowo wolnych od służby, o których mowa w ust. 2, może być wstrzymane — za zgodą zainteresowanych pracowników oraz za zezwoleniem Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego.
5. Przy systemie zatrudnienia: 24 godziny służby — 24 godziny wolne od służby obowiązuje: 8 godzin pracy, 8 godzin czuwania, 8 godzin wypoczynku w miejscu dyżuru.
6. Przy systemie zatrudnienia: 12 godzin służby — 24 godziny wolne od służby obowiązuje 12 godzin pracy.
7. W ramach 8 godzin służby czuwania członkowie KTP wykonują obowiązki wynikające z pełnionych funkcji oraz ze służby wewnętrznej. W ramach służby czuwania można również przeprowadzać prace kulturalno-oświatowe i zajęcia społeczne, jednak na miejscu dyżuru.
8. Wypoczynek w miejscu dyżuru może być przerwany jedynie w przypadku alarmu lub koniecznych czynności związanych z gotowością bojową straży.
9. W przypadku pożaru lub innej klęski żywiołowej kierownictwo straży może wezwać do akcji podległych członków KTP w czasie, gdy są wolni od służby.

U r l o p y.

Art. 4.

1. Członkowie KTP mają prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego. Prawo do pierwszego urlopu członek KTP uzyskuje po przesłużeniu roku w służbie ochrony przeciwpożarowej. Prawo do następnych urlopów wypoczynkowych członek KTP uzyskuje z chwilą rozpoczęcia każdego roku kalendarzowego.
2. Czas trwania urlopu wypoczynkowego członków KTP wynosi: dla oficerów pożarnictwa oraz dla starszych ogniomistrzów pożarnictwa i ogniomistrzów pożarnictwa po roku pracy — 30 dni; dla pozostałych członków KTP:
 - 1) po jednym roku pracy — 12 dni,
 - 2) po trzech latach pracy — 15 dni,
 - 3) po dziesięciu latach pracy — 30 dni,
 przy czym wymienione okresy pracy oznaczają nieprzerwaną pracę w jednostkach ochrony przeciwpożarowej — niezależnie od zmiany miejsca pracy.
3. W przypadkach wymienionych w ust. 2 pkt. 1 (i 2) do dni urlopowych nie wlicza się niedziel i innych dni ustawowo wolnych od pracy, przypadających w czasie urlopu.

4. Członkowie KTP zatrudnieni na stanowiskach, które powinny być obsadzone przez oficerów pożarnictwa bądź starszych ogniomistrzów lub ogniomistrzów pożarnictwa, korzystają z urlopu wypoczynkowego w wymiarze przewidzianym w ust. 2 dla oficerów pożarnictwa.
5. Urlop wypoczynkowy może być przez władzę przełożoną członka KTP odwołany, jeżeli wymagają tego ważne i nie cierpiące zwłoki względy służbowe. Członek KTP zachowuje w tych przypadkach prawo wykorzystania urlopu w innym terminie. W przypadku odwołania z urlopu członek KTP ma prawo do zwrotu kosztów podróży tam i z powrotem według norm, ustalonych dla podróży służbowych oraz do zwrotu uiszczonych a nie zwróconych opłat za pobyt urlopowy w domach wypoczynkowych, wczasowych, sanatoriach itp.
6. Członkowie KTP uprawnieni są do otrzymywania urlopów okolicznościowych na zasadach ustalonych w art. 53 niniejszego Układu.

Zasady wynagradzania.

Art. 5.

Członkowie KTP zatrudnieni w zakładowych zawodowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej otrzymują:

- wynagrodzenie zasadnicze wg tabeli, stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszych „Zasad zatrudniania i wynagradzania”;
- dodatek funkcyjny lub dodatek służbowy wg tabeli, stanowiącej załącznik nr 2 do tychże „Zasad”;
- dotądki za godziny nadliczbowe — na zasadach ustalonych w art. 6;
- dodatek za szkodliwe dla zdrowia warunki pracy — wg artykułu 7.

Art. 6.

1. Członkom KTP zatrudnionym według systemu: 24 godziny służby — 24 godziny wolne od służby z dodatkowymi 12 godzinami wolnymi od służby tygodniowo, przysługuje dodatek zryczałtowany za godziny nadliczbowe w wysokości: 75% dla nie otrzymujących dodatku funkcyjnego lub służbowego oraz w wysokości 45% dla otrzymujących jeden z tych dodatków.
2. Członkom KTP zatrudnionym wg systemu określonego w ust. 1, o ile nie korzystają z dodatkowych 12 godzin wolnych od służby tygodniowo, przysługuje ponadto dodatek zryczałtowany za godziny nadliczbowe w wysokości 25%.
Powyższy dodatek otrzymują jedynie ci pracownicy, których praca w czasie dodatkowych 12-godzinnych okresów wolnych od służby w każdym tygodniu ma charakter stały.

3. Członkom KTP zatrudnionym wg systemu: 12 godzin służby — 24 godziny wolne od służby przysługuje dodatek zryczałtowany za godziny nadliczbowe w wysokości: 40% dla nie otrzymujących dodatku funkcyjnego lub służbowego oraz w wysokości 25% dla otrzymujących jeden z tych dodatków.
4. Członkom KTP zatrudnionym zgodnie z obowiązującym czasem pracy w danej jednostce, lecz zobowiązanym poza normalnym czasem pracy do służby operacyjnej (pełnienie służby inspekcyjnej, dyżury i udział w akcjach ratowniczych) przysługuje oprócz dodatku funkcyjnego lub służbowego dodatek zryczałtowany w wysokości 20%.
Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych w systemie służby określonym w art. 3 niniejszego załącznika.
5. Zryczałtowane dodatki, o których mowa w ust. 1—4, oblicza się od płacy zasadniczej bez jakichkolwiek dodatków.

Art. 7.

1. Członkowie zakładowych zawodowych jednostek ochrony przeciwpożarowej, pełniący służbę na wydziałach, w których występują szkodliwe dla zdrowia warunki pracy, mogą otrzymywać w przypadkach, gdy czas ich służby na tych wydziałach wynosi bez przerwy co najmniej 4 godziny, dodatek w wysokości:
I grupa — 0,25 zł/godz.
II grupa — 0,50 zł/godz.
2. Dodatki zatwierdza dyrektor centralnego zarządu (zarządu) w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego.
3. Dodatki, o których mowa w ust. 1, wypłacane są tylko za faktycznie przepracowane godziny w warunkach szkodliwych.

Art. 8.

Za udział w akcji ratowniczej w czasie wolnym od służby, o czym mowa w art. 3 ust. 9 niniejszych „Zasad”, członkowie zakładowej zawodowej ochrony przeciwpożarowej nie otrzymują żadnego wynagrodzenia.

Art. 9.

1. Zakład obowiązany jest do wydawania członkom zakładowych zawodowych jednostek ochrony przeciwpożarowej — umundurowania służbowego oraz odzieży ochronnej i roboczej, niezbędnych dla zachowania warunków bezpiecznej pracy straży — według norm ustalonych odpowiednimi przepisami, obowiązującymi członków KTP.

2. Dla każdego członka KTP pełniącego służbę w systemie zatrudnienia 24 godziny służby — 24 godziny wolne od służby, zakład obowiązany jest wydać bieliznę pościelową w ilości przewidzianej odpowiednimi przepisami.
3. Członkom KTP zatrudnionym w zakładowej straży pożarnej, którzy z winy zakładu byli czasowo pozbawieni przysługującego im umundurowania służbowego, zakład wypłaca odszkodowanie w wysokości pełnej amortyzacji należnego umundurowania, obliczone za okres, w którym z umundurowania nie korzystali.

Postanowienia ogólne.

Art. 10.

Członek KTP obowiązany jest w razie potrzeby na zlecenie swej władzy przełożonej załatwiać czasowo również i takie czynności z zakresu służby przeciwpożarowej, które nie wchodzą do jego zwykłych obowiązków służbowych.

Art. 11.

Członek KTP może składać wnioski i podania w sprawach związanych ze służbą tylko w drodze służbowej.

Art. 12.

Członek KTP nie ma prawa bez zezwolenia przełożonej władzy pożarniczej występować w sądach i urzędach w charakterze rzeczoznawcy (biegłego) w sprawach dotyczących ochrony przeciwpożarowej.

Art. 13.

Członek KTP nie ma prawa podejmować się jakichkolwiek ubocznych zajęć zarobkowych.

Wyjątki określają osobne przepisy.

Art. 14.

Członkowie KTP podlegają ubezpieczeniu społecznemu na ogólnych zasadach, a ponadto ubezpieczeniu od nieszczęśliwych wypadków w czasie pełnienia służby. Koszt tego ubezpieczenia pokrywa zakład pracy.

Art. 15.

W sprawach nieuregulowanych niniejszymi „Zasadami zatrudniania i wynagradzania” stosuje się przepisy ogólnie obowiązujące dla członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa.

Załącznik nr 1
do Zasad zatrudniania i wynagradzania członków
Korpusu Technicznego Pożarnictwa (KTP) zatrud-
nionych w zakładowych zawodowych jednostkach
ochrony przeciwpożarowej

**TABELA WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH
CZŁONKÓW KTP ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADOWYCH ZAWODOWYCH
JEDNOSTKACH OCHRONY PRZECIWOŻAROWEJ.**

Lp.	Stanowisko służbowe	Grupa uposa- żenia	zł-miesięcznie	
			na terenie m.st. Warszawy	na pozosta- łych terenach
1	2	3	4	5
ZAWODOWE STRAŻE POŻARNE ZATRUDNIAJĄCE OD 100 DO 200 OSÓB				
1	Komendant zawodowej straży pożarnej	IV	1.150	1.000
		V	990	860
2	Zastępca komendanta za- wodowej straży pożarnej	IV	1.150	1.000
		V	990	860
3	Starszy oficer	IV	1,150	1.000
		V	990	860
4	Oficer	V	990	860
		VI	860	740
5	Młodszy oficer	VI	860	740
		VII	760	660
		VIII	700	610
6	Starszy ogniomistrz	VI	860	740
		VII	760	660
		VIII	700	610
7	Ogniomistrz	VII	760	660
		VIII	700	610
8	Młodszy ogniomistrz	VIII	700	610
		IX	650	570
9	Sekcyjny	VIII	700	610
		IX	650	570

1	2	3	4	5
10	Starszy strażak	IX	650	570
		X	610	540
11	Strażak	IX	650	570
		X	610	540
12	Kierowca pojazdu pożar- niczego	VI	860	740
		VII	760	660
		VIII	700	610

**ZAWODOWE STRAŻE POŻARNE ZATRUDNIAJĄCE
DO 100 OSÓB**

1	Komendant zawodowej straży pożarnej	V	990	860
		VI	860	740
2	Zastępca komendanta za- wodowej straży pożarnej	V	990	860
		VI	860	740
		VII	760	660
3	Oficer	V	990	860
		VI	860	740
		VII	760	660
4	Młodszy oficer	VI	860	740
		VII	760	660
5	Starszy ogniomistrz	VI	860	740
		VII	760	660
		VIII	700	610
6	Ogniomistrz	VII	760	660
		VIII	700	610
7	Młodszy ogniomistrz	VIII	700	610
		IX	650	570
8	Sekcyjny	VIII	700	610
		IX	650	570
9	Starszy strażak	IX	650	570
		X	610	540
10	Strażak	IX	650	570
		X	610	540
11	Kierowca pojazdu pożar- niczego	VI	860	740
		VII	760	660
		VIII	700	610

1	2	3	4	5
POGOTOWIE ZAWODOWE STRAŻY POŻARNYCH				
1	Młodszy oficer	VI	860	740
		VII	760	660
2	Starszy ogniomistrz	VI	860	740
		VII	760	660
		VIII	700	610
3	Ogniomistrz	VII	760	660
		VIII	700	610
4	Młodszy ogniomistrz	VIII	700	610
		IX	650	570
5	Sekcyjny	VIII	700	610
		IX	650	570
6	Starszy strażak	IX	650	570
		X	610	540
7	Strażak	IX	650	570
		X	610	540
8	Kierowca pojazdu pożar- niczego	VI	860	740
		VII	760	660
		VIII	700	610

Komendantom straży pożarnych może być przyznana IV grupa uposażenia po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Komendą Główną Straży Pożarnych tylko w przypadkach uzasadnionych wielkością zakładu pracy i stopniem niebezpieczeństwa pożarowego.

Załącznik nr 2
do Zasad zatrudniania i wynagradzania członków
Korpusu Technicznego Pożarnictwa (KTP) zatrud-
nionych w zakładowych jednostkach ochrony
przeciwpożarowej

TABELA DODATKOW FUNKCYJNYCH I SŁUŻBOWYCH

**PRZYSŁUGUJĄCYCH CZŁONKOM KTP ZATRUDNIONYM W ZAKŁADOWYCH
ZAWODOWYCH JEDNOSTKACH OCHRONY PRZECIWPÓZAROWEJ.**

Lp.	Stanowisko służbowe	dodatek funkcyjny		dodatek służbowy	
		staw- ka	zł/miesięcznie	staw- ka	zł/miesięcznie
1	2	3	4	5	6
ZAWODOWE STRAŻE POŻARNE ZATRUDNIAJĄCE OD 100 DO 200 OSÓB					
1	Komendant zawodowej straży pożarnej	3	378	—	—
		4	265	—	—
2	Zastępca komendanta zawodowej straży po- żarnej	4	265	—	—
		5	189	—	—
3	Starszy oficer	5	189	—	—
4	Oficer	5	189	—	—
5	Młodszy oficer	—	—	a	151
6	Starszy ogniomistrz	—	—	b	113
ZAWODOWE STRAŻE POŻARNE ZATRUDNIAJĄCE DO 100 OSÓB					
1	Komendant zawodowej straży pożarnej	4	265	—	—
		5	189	—	—
2	Zastępca komendanta zawodowej straży po- żarnej	5	189	—	—
3	Oficer	5	189	—	—
4	Młodszy oficer	—	—	a	151
5	Starszy ogniomistrz	—	—	b	113

1	2	3	4	5	6
POGOTOWIE ZAWODOWE STRAŻY POAŻARNYCH					
1	Młodszy oficer	5	189	—	—
2	Starszy ogniomistrz	—	—	b	113

- 1) Członkowi KTP przysługuje tylko jeden dodatek funkcyjny. W razie zbiegu tytułów do dwóch lub więcej dodatków funkcyjnych uprawnionemu służy prawo wyboru.
- 2) Dodatek funkcyjny nie przysługuje w okresie stanu nieczynnego, zawieszenia w pełnieniu służby oraz na czas przerwy przekraczającej trzy m-ce w pełnieniu służby z innych powodów
- 3) Do dodatków służbowych jak również w razie zbiegu tytułów do dodatku funkcyjnego i służbowego stosuje się odpowiednie przepisy ust. 1) i 2).

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ODDZIAŁACH ZAOPATRZENIA ROBOTNICZEGO

Art. 1.

Pracownicy umysłowi zatrudnieni w administracji oddziałów zaopatrzenia robotniczego wynagradzani są według analogicznych zasad jak pracownicy umysłowi zakładu, przy którym dany OZR został utworzony.

Art. 2.

1. Pracownicy stołówek i bufetów, barów mlecznych oraz gotowalni mleka i kawy są wynagradzani wg czasowo-premiewego systemu płac.
2. Podstawą do ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracowników, o których mowa w ust. 1, jest następujący wykaz stanowisk i tabela miesięcznych płac zasadniczych:

Lp.	Stanowisko	Płace zasadnicze w złotych		
		kat. III	kat. II	kat. I
I STOŁÓWKI				
1	kierownik stołówki	870—920	920—1050	1050—1150
2	Kuchmistrz	—	—	1000—1100
3	kucharz	800—860	860—920	920—1000
4	młodszy kucharz	—	750—800	—
5	pomoc kuchenna, kelnerka, sprzątaczk	530—580	530—580	530—580
6	magazynier-zaopatrzeniowiec	—	—	720—800

Lp.	Stanowisko	Płace zasadnicze w złotych		
		kat. III	kat. II	kat. I
II BUFETY				
1	kierownik bufetu st. sprzedawca	690—720	720—750	750—780
2	bufetowy-sprzedawca	—	670—700	700—730
III. BARY MLECZNE				
1	kierownik baru	720—770	770—820	820—880
2	kucharz	—	—	800—860
3	młodszy kucharz	700—750	750—800	—
4	ekspedientka, kelnerka, pomoc kuchenna, sprzątaczką	580—620	580—620	580—620
5	kasjerka	—	—	650—700
IV. GOTOWALNIA KAWY I MLEKA				
1	st. ekspedientka	620—650	650—680	680—720
2	ekspedientka, pomoc kuchenna	580—620	580—620	580—620

- Pracownicy stołówki, wymienieni pod pozycjami 2 do 5, mają prawo do bezpłatnego spożycia obiadu na miejscu.
- Pracownicy stołówki, wymienieni pod pozycjami 1 i 6, mają prawo do spożycia obiadu za zwrotem kosztów surówca, t.zn. po cenie abonamentowej.
- Pracownicy zatrudnieni na stanowisku kuchmistrza, kucharza i młodszego kucharza muszą posiadać odpowiednie kwalifikacje zawodowe, stwierdzone dyplomem.
- Podstawę zaliczania placówek żywienia zbiorowego do poszczególnych kategorii stanowi planowany roczny obrót według następującej tabeli:

Lp.	Rodzaj zakładu	Planowany w NPG obrót w tys. zł. rocznie		
		kat. III	kat. II	kat. I
1	Stołówki	do 300	300—1200	ponad 1200
2	Bufety	do 300	300—600	ponad 600
3	Bary mleczne	do 300	300—720	ponad 720
4	Gotownie mleka i kawy	do 360	360—1200	ponad 1200

Art. 3.

1. Pracownicy zatrudnieni w stołówkach na stanowiskach: kierownik stołówki, kuchmistrz, kucharz, młodszy kucharz, pomoc kuchenna, kelnerka i sprzątaczką premiovani są w zależności od przeciętnej ilości wydanych obiadów przeliczeniowych, przypadających na 1 pracownika (łącznie z kierownikiem stołówki) zatrudnionego w stołówce — w następującej wysokości:
 - w stołówkach o wydajności 25 do 35 obiadów przeliczeniowych na 1 pracownika — 10% premii,
 - w stołówkach o wydajności 36 do 42 obiadów przeliczeniowych na 1 pracownika — 15% premii,
 - w stołówkach o wydajności 43 do 49 obiadów przeliczeniowych na 1 pracownika — 20% premii,
 - w stołówkach o wydajności od 50 obiadów przeliczeniowych wzwyż na 1 pracownika — 25% premii,
 - w stołówkach uzyskujących wydajność poniżej 25 obiadów przeliczeniowych, przypadających na 1 zatrudnionego, premia nie przysługuje.
2. Pracownikom zatrudnionym w stołówkach na stanowisku magazynier-zaopatrzeniowiec premia, o której mowa w ust. 1 nie przysługuje.
3. Jako jeden obiad przeliczeniowy przyjmuje się poszczególne posiłki w następującej relacji:
 - 1 śniadanie jako 1/3 obiadu,
 - 1 kolacja jako 2/3 obiadu,
 - 1 obiad abonamentowy — 1 obiad z karty — 1 obiad gościnny — 1 obiad jednodniowy (zupa z wkładką) — jako 1 obiad.

Art. 4.

Premia, o której mowa w art. 3, może być wstrzymana częściowo lub w całości:

kierownikowi stołówki — w przypadku przekroczenia aktualnie obowiązującego limitu kosztu surowca jednego obiadu, przekroczenia planowego wskaźnika kosztów prowadzenia stołówki, nie bieżącego i niedokładnego prowadzenia dokumentacji, marnotrawstwa surowców i wyrobów gotowych, nieuzasadnionego manka oraz nieprzestrzegania przepisów higieniczno-sanitarnych;

kuchmistrzowi, kucharzowi, młodszemu kucharzowi — w przypadku złej jakości produkcji posiłków, nieprzestrzegania higieny osobistej oraz uzasadnionych reklamacji konsumentów;

pomocy kuchennej, kelnerce, sprzątacze — w przypadku niedbałego wykonywania obowiązków, nieprzestrzegania higieny osobistej oraz zaniedbywania stanu higieniczno-sanitarnego na powierzonym stanowisku pracy;
wszystkim pracownikom stołówki — w przypadku nieprzestrzegania dyscypliny pracy oraz przekroczenia obowiązującej normy stłuczek.

Art. 5.

Pracownicy bufetów, barów mlecznych oraz gotowalni mleka i kawy otrzymują premie w wysokości:

przy wykonaniu planu w 100—110% — 10%

przy wykonaniu planu ponad 110% — 15%

W przypadku niewykonania planu premia nie przysługuje.
Gdy niewykonanie planu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracowników, dyrektor zakładu może przyznać na wniosek kierownika OZR premię w wysokości do 10%.

Art. 6.

Premia, o której mowa w art. 5, może być wstrzymana częściowo lub całkowicie:

kierownikowi bufetu, baru mlecznego oraz gotowalni mleka i kawy — w przypadku przekroczenia planowego wskaźnika kosztów prowadzenia placówki, przekroczenia norm ubytków towarowych, nieuzasadnionego manka oraz nieprzestrzegania przepisów higieniczno-sanitarnych;

pozostałym pracownikom — w przypadku złej jakości przygotowywanych posiłków, uzasadnionej reklamacji konsumentów oraz nieprzestrzegania higieny osobistej i zaniedbywania stanu higieniczno-sanitarnego na powierzonym stanowisku pracy;
wszystkim pracownikom placówek wymienionych w art. 5 — w przypadku nieprzestrzegania dyscypliny pracy.

Art. 7.

Decyzję o częściowym lub całkowitym wstrzymaniu premii pracownikom, o których mowa w art. 3 i 5, podejmuje dyrektor zakładu na wniosek kierownika OZR po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

Art. 8.

Premie, o których mowa w art. 3 i 5, oblicza się od płacy zasadniczej bez jakichkolwiek dodatków na podstawie wyników z miesiąca poprzedniego, a wypłaca się co miesiąc łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.

Premie te zatwierdza dyrektor zakładu na wniosek kierownika OZR.

A r t. 9.

1. Pracownicy punktów sprzedaży detalicznej (sklepy, kioski) wynagradzani są według prowizyjnego systemu płac.
2. Wysokość miesięcznych stawek zasadniczych (wyjściowych) dla pracowników, o których mowa w ust. 1, jest uzależniona od kategorii sklepu, zakresu pracy i kwalifikacji pracownika.
3. W sieci drobnodetalicznej w uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość prowadzenia punktów na zasadach agencyjnej umowy (zarządzenie M.H.W. nr 214 z dn. 9.6.1954 r.) po uprzednim uzyskaniu zezwolenia centralnego zarządu (zarządu). W tych przypadkach stosuje się w miejsce niniejszych zasad wynagradzania wynagrodzenie wynikające z umowy agencyjnej.

A r t. 10.

1. Wynagrodzenie kierowników sklepów oblicza się wg stawki prowizyjnej od tysiąca złotych obrotu.
Stawkę prowizyjną ustala się drogą podzielenia przyznanej miesięcznej stawki wyjściowej przez średni miesięczny obrót sklepu według planu rocznego.
2. Miesięczną stawkę wyjściową przyznaje się kierownikowi sklepu w zależności od kategorii oraz średniego miesięcznego obrotu sklepu.
3. Miesięczne stawki wyjściowe określają następujące tabele:
 - a) dla kierowników sklepów na obszarze m. stoł. Warszawy:

Lp.	Obrót planu rocznego w tys. złotych	Kategoria sklepu		
		III	II	I
1	do — 300	820	880	—
2	300 — 420	845	910	—
3	420 — 580	875	935	—
4	580 — 800	900	970	1035
5	800 — 1080	930	995	1060
6	1080 — 1440	955	1030	1095
7	1440 — 1800	985	1055	1125
8	1800 — 2200	1010	1085	1155
9	2200 — 2800	1040	1115	1180
10	2800 — 3600	1065	1145	1210
11	3600 — 4800	1100	1170	1245
12	ponad — 4800	1130	1200	1280

b) dla kierowników sklepów na obszarze miast: Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopotu —

oraz powiatów: elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego, gdańskiego, wejherowskiego, puckiego.

Lp.	Obrót planu rocznego w tys. złotych	Kategoria sklepu		
		III	II	I
1	do — 300	870	870	—
2	300 — 420	835	900	—
3	420 — 580	865	925	—
4	580 — 800	890	960	1025
5	800 — 1080	920	985	1050
6	1080 — 1440	945	1020	1085
7	1440 — 1800	975	1045	1115
8	1800 — 2200	1000	1075	1145
9	2200 — 2800	1030	1105	1170
10	2800 — 3600	1055	1135	1200
11	3600 — 4800	1090	1160	1235
12	ponad — 4800	1120	1190	1270

c) dla kierowników sklepów na pozostałym obszarze kraju:

Lp.	Obrót planu rocznego w tys. złotych	Kategoria sklepu		
		III	II	I
1	do — 300	775	830	—
2	300 — 420	800	850	—
3	420 — 580	825	880	—
4	580 — 800	850	910	970
5	800 — 1080	875	935	995
6	1080 — 1440	900	965	1025
7	1440 — 1800	925	990	1055
8	1800 — 2200	950	1015	1085
9	2200 — 2800	975	1045	1110
10	2800 — 3600	1000	1075	1140
11	3600 — 4800	1030	1100	1175
11	ponad — 4800	1060	1130	1210

4. o zakwalifikowaniu sklepów do poszczególnych kategorii decyduje wielkość obrotu sklepu, określona planem rocznym według następujących zasad:

Do I i II kategorii zalicza się sklepy mające planowany obrót roczny:

	II kategoria od — do	I kategoria powyżej
warzywa i owoce	500 — 1080	1080
ogólno-spożywcze	1440 — 2800	2800
pozostałych branż	1800 — 3600	3600

Pozostałe sklepy zalicza się do III kategorii.

5. Wynagrodzenie prowizoryjne kierownika sklepu oblicza się mnożąc faktycznie uzyskany w danym miesiącu obrót sklepu (w tysiącach złotych) przez stawkę prowizyjną.

6. Przy wykonaniu operatywnego miesięcznego planu sprzedaży w granicach od 100 do 110% kierownikowi sklepu przysługuje dopłata progresywna do zarobku prowizyjnego — w wysokości 10% tego zarobku.

Przy wykonaniu planu sprzedaży ponad 110% progresywna dopłata wynosi 15% zarobku prowizyjnego.

7. Wyplata progresywnej dopłaty może być wstrzymana w przypadku stwierdzenia manka (ponad 0,25% od obrotu) lub innego rodzaju strat spowodowanych niedbalstwem lub niedopatrzaniem załogi sklepu.

O wstrzymaniu dopłaty decyduje kierownik OZR.

8. Jeżeli zarobek kierownika wyliczony zgodnie z postanowieniami ust. 5 i 6 kształtuje się poniżej stawki wyjściowej, kierownik OZR może zlecić wypłatę wynagrodzenia w wysokości do 100% stawki wyjściowej w przypadku stwierdzenia, że osiągnięcie obrotu sklepu poniżej średniomiesięcznego planu nie wynikało z winy załogi sklepu, lecz zostało spowodowane przyczynami obiektywnymi. Kierownicy sklepów, którzy nie z własnej winy nie wykonali średniomiesięcznego planu obrotu sklepu, a kierownik OZR nie przyznał im wynagrodzenia odpowiadającego 100% stawek wyjściowych, mogą skierować sprawę do komisji rozjemczej.

9. Kierownicy sklepów zatrudnieni przy sporządzaniu remanentu otrzymują za czas jego trwania zryczałtowane wynagrodzenie w wysokości:

w sklepach wielobranżowych	— zł. 66,—
w sklepach przemysłowych	— „ 50,—
w sklepach spożywczych	— „ 36,—
w sklepach warzywno-owocowych	— „ 16,—
w kioskach	— „ 36,—

W przypadku powtórnego czy przedłużającego się (bez winy kierownika) ponad ustalony czasokres remanentu sklepu (stoiska) kierownicy otrzymują wynagrodzenie ustalone w art. 12 ust. 6 niniejszych zasad wynagradzania.

10. W sklepach wielobranżowych, prowadzących oddzielnie działy o obrotach wyodrębnionych w planach rocznych, można wprowadzić zamiast stanowiska kierownika sklepu — stanowiska kierowników stoisk.

Wynagrodzenie kierowników stoisk ustala się na poziomie przewidzianym dla kierownika sklepu.

Za kierownika stoiska uważa się pracownika, który ponosi odpowiedzialność materialną za towar, rozlicza się z księgowością przedsiębiorstwa i prowadzi pełną dokumentację.

Rozbicie planu sklepu na stoiska powinno być zatwierdzone przez dyrektora.

Art. 11.

1. Wynagrodzenie za pracę sprzedawców oblicza się według stawki prowizyjnej od tysiąca złotych obrotu.

Stawkę prowizyjną określa się przez podzielenie przyznanej sprzedawcy miesięcznej stawki wyjściowej przez ustaloną dla niego miesięczną normę pracy.

Miesięczną normę pracy dla sprzedawcy ustala się w wysokości niezmiennej na okres roku dzieląc równomiernie na wszystkich pracowników (łącznie z kierownikiem) średni obrót miesięczny sklepu według planu rocznego.

Przy obliczaniu wykonania miesięcznej normy pracy bierze się pod uwagę część osiągniętego obrotu sklepu, przypadającą na poszczególnego sprzedawcę.

Przykład: średni obrót miesięczny w sklepie trzyosobowym (1 kierownik i 2 sprzedawców) wynosi 300,0 tys. zł. miesięczna norma pracy dla obu sprzedawców wyniesie po 100,0 tys. zł. Jeżeli wykonanie planu obrotu sklepu wynosiło w m-cu 330 tys. zł., to wówczas wykonanie normy pracy w tym miesiącu wyniesie 110,0 tys. zł. dla każdego sprzedawcy.

Przy wykonaniu i przekroczeniu norm pracy sprzedawca otrzymuje od swego zarobku prowizyjnego progresywną dopłatę w wysokości:

— przy wykonaniu normy w 100% do 110% — 10% zarobku
— przy wykonaniu normy ponad 110% — 15% zarobku
pod warunkiem wykonania miesięcznego planu obrotu sklepu co najmniej w 100%.

2. Miesięczną stawkę wyjściową, stanowiącą podstawę do obliczenia stawki prowizyjnej, przyznaje się sprzedawcy w zależności od: osobistych kwalifikacji, kategorii sklepu i wydajności pracy osiąganey w danym sklepie.
3. Ustala się następujące stanowiska pracy sprzedawców w zależności od ich kwalifikacji:

starszy sprzedawca — o najwyższych kwalifikacjach zawodowych, posiadający co najmniej 3-letnią praktykę w handlu uspołecznionym i ukończoną szkołę handlową lub kursy handlowe względnie co najmniej 5-letnią praktykę w handlu uspołecznionym, w tym co najmniej 6 miesięcy w branży, w której jest bądź ma być zatrudniony;

sprzedawca wykwalifikowany — sprzedawca posiadający co najmniej 2-letnią praktykę w uspołecznionym handlu oraz dokładną znajomość branży;

sprzedawca — wykazujący się sumienną pracą w okresie co najmniej 6 miesięcy w uspołecznionym handlu detalicznym, znajomością branży i wiadomościami teoretycznymi z zakresu techniki handlu;

młodszy sprzedawca — pozostali pracownicy.

4. Miesięczne stawki wyjściowe dla sprzedawców określają następujące tabele:

a) dla sprzedawców zatrudnionych na obszarze m. stoł. Warszawy:

Lp.	Stanowisko	Kategoria sklepu		
		III	II	I
1	Młodszy sprzedawca	610	610	610
2	Sprzedawca	670	700	730
3	Sprzedawca wykwalifikowany	740	780	820
4	Starszy sprzedawca	810	860	910

b) dla sprzedawców zatrudnionych na obszarze miast: Gdańska, Gdyni, Elbląga, Szczecina, Sopot — oraz powiatów: elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego, gdańskiego, wejherowskiego, puckiego:

Lp.	W Stanowisko	Kategoria sklepu		
		III	II	I
1	Młodszy sprzedawca	600	600	600
2	Sprzedawca	660	690	720
3	Sprzedawca wykwalifikowany	730	770	810
4	Starszy sprzedawca	800	850	900

- c) dla sprzedawców zatrudnionych na pozostałym obszarze kraju:

Lp.	Stanowisko	Kategoria sklepu		
		III	II	I
1	Młodszy sprzedawca	580	580	580
2	Sprzedawca	640	670	700
3	Sprzedawca wykwalifikowany	700	740	780
4	Starszy sprzedawca	770	820	870

5. Do I i II kategorii zalicza się sklepy, które mają zaplanowany obrót na 1 pracownika sklepu rocznie-w wysokości:

Branża	II kat. od — do	I kat. ponad
warzywniczo-owocowa	300— 400	400 tys. zł
spożywcze	700— 900	900 „ „
mięsna	900—1100	1100 „ „
inne branże	1100—1600	1600 „ „

Pozostałe sklepy zalicza się do III kategorii.

Jeśli sklep według planu ma być czynny tylko przez część roku, obrót na pracownika wylicza się przez podzielenie planowanego obrotu przez ilość planowanych pracowniko-miesięcy i pomnożenie przez 12.

Przykład: sklep ma być otwarty od 1 września, zaplanowany obrót wynosi 840 tys. zł., a zatrudnienie 3 pracowników. Obrót roczny wyniesie $(840 : 4) \times 12 = 2520 : 3 = 840$ tys. zł.

- Zarobek prowizyjny sprzedawcy oblicza się mnożąc stawkę za tysiąc złotych obrotu przez faktycznie osiągnięty obrót w danym miesiącu (w tysiącach złotych).
- Dla ustalenia procentu wykonania normy pracy przez sprzedawcę należy uwzględnić ilość godzin przepracowanych przez niego w danym miesiącu — z uwagi na to, że normę pracy ustalono na 200 godzin. Sprzedawcy nie wypłaca się dopłaty prowizyjnej, jeżeli sklep (stoisko) nie wykona planu obrotu na dany miesiąc.
- Dopłata progresywna może być wstrzymana w przypadkach stwierdzenia faktu kradzieży, oszustwa lub innego nadużycia, wyraźnego łamania dyscypliny oraz rażącego naruszenia regulaminu pracy sklepu.

9. Jeżeli niewykonanie normy spowodowane zostało z przyczyn wywołanych warunkami zewnętrznymi, niezależnymi od sprzedawcy, a wynagrodzenie prowizyjne wraz z wynagrodzeniem za czynności nie związane bezpośrednio ze sprzedażą, za czas pracy w normalnych godzinach jest niższe od stawki wyjściowej, sprzedawca może otrzymać za zgodą kierownika OZR wynagrodzenie do wysokości 100% stawki wyjściowej. Sprzedawca, w stosunku do którego kierownik OZR nie podjął takiej decyzji, ma prawo zwrócić się do komisji rozjemczej.
10. W przypadku krótkotrwałego, tymczasowego przeniesienia sprzedawcy do innego sklepu, przy ustaleniu stawki za tysiąc złotych obrotu wychodzi się z zasadniczego wynagrodzenia taryfowego (miesięczne stawki wyjściowe), które było sprzedawcy przyznane na stałe, oraz z normy ustalonej dla sklepu, w którym przejściowo pracuje. Jeśli jednak przeniesienie ma charakter stały, zmiana stawki wyjściowej może być dokonana tylko za zgodą sprzedawcy lub z zachowaniem przepisów o zmianie warunków pracy i płacy.
11. W przypadku gdy sprzedawca przejmuje kierowanie sklepem oraz ustaloną protokolarnie odpowiedzialność materialną za jego prowadzenie — w związku z chorobą, urlopem lub inną przyczyną nieobecności kierownika sklepu, przysługuje sprzedawcy stawka ustalona dla kierownika sklepu.
12. Sprzedawca pełniący funkcje zastępcy kierownika sklepu, w którym nie ma etatowego zastępcy, otrzymuje dodatek w wysokości:

	jeśli sklep jest czynny	zł/miesięcznie
ponad 8 godzin	do 10 godzin	75,—
„ 10 „	„ 12 „	95,—
„ 12 „	114,—

A r t. 12.

- Podstawą do ustalenia stawek prowizyjnych są:
 - dla sprzedawców — miesięczne normy pracy (art. 11),
 - dla kierowników sklepów i stoisk — obrót miesięczny (art. 10),
 obliczone jako średnie w roku w oparciu o plan roczny (NPG). Jeżeli sklep jest czynny na 2 lub 3 zmiany, wartość planu obrotu dla ustalenia stawki wyjściowej i kategorii sklepu dzieli się przez 2 lub 3.
- Stawki prowizyjne od 1.000 złotych obrotu winny być ustalone z dokładnością do jednego grosza.

3. Dla obliczeń wynagrodzeń prowizyjnych należnych pracownikom nie wlicza się do osiągniętego obrotu wartości towarów sprzedanych innym jednostkom handlowym (sklepom, hurtowniom, składnicom itp.), tzw. przerzutów.
4. Obroty uzyskane ze sprzedaży towarów z okazji akcji specjalnych, na które narzucony został dodatkowy plan obrotów, mają wpływ jedynie na obliczenie wykonania miesięcznego planu sklepów i wynagrodzenia z tytułu wykonania i przekroczenia planu obrotu.

Wynagrodzenie prowizyjne oblicza się od wartości obrotu, nie uwzględniającego obrotu ze sprzedaży specjalnej.

5. Pracownicy sklepowi mogą otrzymywać odrębne wynagrodzenia za czynności nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków (np. premie bądź prowizje za skup butelek, skup skórek pomarańczowych, dbałość o owoce i warzywa itp.).
6. Pracownicy sklepowi (bez względu na formę wynagrodzenia) za czas pracy nie związanej bezpośrednio ze sprzedażą otrzymują wynagrodzenie w wysokości jednej dwusetnej swojej stawki wyjściowej za każdą godzinę pracy.
7. Pracownicy sklepowi wynagradzani prowizyjnie, z wyjątkiem kierowników sklepów i stoisk, otrzymują za czas trwania remanentu sklepu (stoiska) wynagrodzenie według zasad ustalonych w ust. 6.
8. Za normalną pracę nocną (czas pracy pomiędzy godziną 22 a godziną 6) przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę — 10% stawki godzinowej.
9. Pracownikom wykonywującym w godzinach nadliczbowych czynności niezwiązane w obsłudze konsumentów przysługuje wynagrodzenie w wysokości:

dla wynagradzanych w systemie premiowym lub prowizyjnym — 150% stawki godz. — za 2 pierwsze godziny nadliczboweienne, 200% stawki godz. — za dalsze godziny nadliczboweienne oraz godziny przepracowane w niedziele i święta.

Pracownikom wynagradzanych prowizyjnie, zatrudnionym w godzinach nadliczbowych przy sprzedaży, przysługuje:

50% stawki godz. — za 2 pierwsze godziny nadliczboweienne, 100% stawki godz. — za dalsze godziny nadliczbowe oraz godziny przepracowane w niedziele i święta.

Przy pracy nocnej w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oblicza się według stawki godzinowej powiększonej o 10%.

10. Za okres ustawowego urlopu i płatnego zwolnienia z pracy pracownik otrzymuje średnie wynagrodzenie z 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających ten okres.
11. Stawka wyjściowa i stawka prowizyjna są zasadniczymi warunkami umowy o pracę, a zatem ich zmiana może być dokonana tylko za zgodą pracownika lub w drodze wymówienia w terminach określonych w ustawodawstwie pracy.

PRZYKŁADY:

a) obliczenie wynagrodzenia kierownika sklepu:

1. Roczny plan obrotu sklepu został ustalony w wysokości 3.600,— tys. złotych, z czego wynika wartość średniego obrotu miesięcznego sklepu — zł. 300 tys. (3.600 tys. zł. : 12).

Zakładając, że kierownik tego sklepu otrzyma miesięczną stawkę wyjściową zł. 1.100,—

$$\text{stawka prowizyjna wynosi } \frac{\text{zł. } 1100}{300} = 3 \text{ zł } 67 \text{ gr}$$

Plan obrotu sklepu na lipiec ustalono w wysokości 320 tys. zł., faktycznie uzyskany obrót w lipcu wyniósł 330 tys. zł. (co odpowiada 103,1% wykonania planu).

Kierownik sklepu otrzymuje wynagrodzenie:

$$\begin{aligned} \text{Wynagrodzenie prowizyjne } 330 \times 3,67 \text{ zł.} &= 1211,10 \\ \text{dopłata progresywna } 10\% \text{ od } \text{zł. } 1211,10 &= 121,11 \\ \text{wynagrodzenie razem } \text{zł. } &= 1332,21 \end{aligned}$$

- 2) Sklep omówiony w przykładzie poprzednim wykonał obrót w czerwcu w wysokości 250 tys. zł.

Wobec tego, że plan na ten miesiąc wynosił 245 tys. zł. wykonanie planu stanowi 102,9%.

Wynagrodzenie prowizyjne kierownika tego sklepu wyniesie:

$$\begin{aligned} 250 \times 3,67 &= 917,50 \\ 10\% \text{ od } 917,50 &= 91,75 \\ \hline &1009,25 \end{aligned}$$

(kierownik OZR stwierdził obiektywne przyczyny, które uzasadniały niskie wykonanie planu i wydał decyzję wypłacenia 1100,— zł.)

b) obliczenie wynagrodzenia sprzedawcy

Sprzedawca wykwalifikowany jest zatrudniony w sklepie III kategorii. Należna stawka wyjściowa wynosi 700,— zł., a norma pracy 54 tys. zł.

Wówczas stawka prowizyjna wynosi:

$$\frac{700}{54} = 12,96 \text{ zł}$$

- a) Faktycznie osiągnięty obrót wyniósł np. 58 tys. zł. w ciągu 200 godzin pracy.

Zarobek sprzedawcy wyniesie:

$$\text{zarobek prowizyjny } 12,96 \times 58 = 751,68$$

dopłata progresywna

$$10\% \text{ od } 751,68 = 75,17$$

$$\text{razem} = 826,85$$

(dopłata wynosi 10%, gdyż norma została wykonana w 107,4% — $58 : 54 = 107,4$).

- b) Jesliby sprzedawca osiągnął ten sam obrót, ale w ciągu np. 225 godzin pracy, zarobek jego wyniesie tylko 751,68, gdyż norma pracy nie została wykonana

$$\frac{58 \cdot 200}{54 \cdot 225} = 95,5\%$$

Natomiast sprzedawca otrzyma dopłatę za przepracowane godziny nadliczbowe, obliczoną według ogólnie obowiązujących zasad, podanych w art. 12.

- c) Jeśli sprzedawca osiągnął ten sam obrót, ale w ciągu np. 180 godzin, to norma jest wykonana w

$$\frac{58 \cdot 200}{54 \cdot 180} = 119,3\%$$

a zatem dopłata wyniesie 15%, a cały zarobek:

$$\begin{array}{r} 751,68 \\ \text{dopłata } 15\% \quad 112,75 \\ \hline \text{razem} \quad 864,43 \text{ zł.} \end{array}$$

ZASADY WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

Art. 1.

Pracownicy umysłowi wynagradzani są według czasowego lub czasowo-premiewego systemu płac.

Art. 2.

1. Podstawą do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika jest:
taryfikator określający niezbędne dla objęcia danego stanowiska wymogi kwalifikacyjne (wykształcenie i praktyka w zawodzie), wykaz stanowisk i tabela miesięcznych płac zasadniczych, stanowiące załącznik nr 1 i 2 do niniejszych zasad wynagradzania.
2. Pracownicy wymienieni w załączniku nr 3 do niniejszych zasad wynagradzania są pracownikami o nienormowanym czasie pracy i nie otrzymują wynagrodzenia dodatkowego za pracę wchodzącą w zakres ich normalnych obowiązków, a wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.

Art. 3.

1. Podstawę premiowania pracowników stanowią regulaminy zatwierdzone przez zakład w porozumieniu z radą zakładową w oparciu o wytyczne (regulaminy ramowe) ustalone przez centralny zarząd (zarząd).
2. Regulaminy, o których mowa w ust. 1, winny zawierać:
zakres stanowisk premiowanych regulaminowo,
kryteria produkcyjno-ekonomiczne warunkujące przyznanie premii, z uwzględnieniem zasad i wyników rozrachunku wewnątrz zakładowego.
3. Premię regulaminową mogą otrzymać pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, mający bezpośredni wpływ na

wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, a w szczególności:

dyrektor przedsiębiorstwa i jego zastępcy,
szef produkcji, gł. technolog, gł. mechanik, gł. energetyk, gł. elektryk, gł. księgowy,
starszy inżynier zmianowy,
kierownik wydziału produkcyjnego i pomocniczego,
kierownik oddziału produkcyjnego i pomocniczego,
starszy mistrz, mistrz produkcji podstawowej i pomocniczej,
kierownik działu KT, techniczno-produkcyjnego, planowania, pracy i płac, zaopatrzenia i zbytu, transportu, kierownik działu finansowego.

4. Indywidualna premia nie może przekraczać 20% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dyrektor przedsiębiorstwa może pozbawić poszczególnych pracowników (ka) premiowanych regulaminowo premii całkowicie lub częściowo w przypadku niewykonania zleconych im zadań.

Art. 4.

Pracownicy finansowo-księgowi otrzymują premię za terminowe złożenie prawidłowo sporządzonego rocznego sprawozdania finansowego (bilansu).

Wysokość premii dla poszczególnych pracowników zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa, z tym że premia indywidualna nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

Art. 5.

1. Premię, o której mowa w art. 3, płaci się z funduszu premiowego.
2. Fundusz premiowy tworzy się w wysokości 10% wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych w ramach planowanego osobowego funduszu płac tych pracowników.
3. Fundusz premiowy uruchamiany jest raz na kwartał decyzją dyrektora centralnego zarządu (zarządu).
4. Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego jest wykonanie przez przedsiębiorstwo:
planu produkcji towarowej (dyrektorzy centralnych zarządów (zarządów) określą, w odniesieniu do których przedsiębiorstw warunkiem uruchomienia funduszu premiowego będzie wykonanie planu sprzedaży produkcji towarowej),

planu kosztów produkcji (przez wykonanie planu kosztów produkcji należy rozumieć wykonanie planu wg kosztów jednostkowych, liczonych narastająco od początku roku przyczym za podstawę do oceny wykonania planu kosztów należy przyjmować dane sprawozdawczości G.U.S.; w przypadku gdy w następstwie daleko idących zmian i odstępstw od wycinkowych planów produkcji sporządzono operatywne plany kosztów, centralny zarząd może przyjąć te plany jako podstawę oceny spełnienia regulaminowych warunków uruchomienia funduszu premiowego). Dyrektor centralnego zarządu (zarządu) może również ustalić jako warunek uruchomienia funduszu premiowego — wykonanie planu wyznaczonych asortymentów (przez wyznaczone asortymenty należy rozumieć, oprócz asortymentów objętych nomenklaturą NPG, asortymenty wyznaczone przez centralny zarząd (zarząd), których wykonanie w ustalonej wysokości winno być zabezpieczone w interesie gospodarki narodowej.).

5. Decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego podejmuje dyrektor centralnego zarządu (zarządu) ustalając jego wysokość na podstawie analizy i oceny wyników działalności przedsiębiorstwa, biorąc pod uwagę stopień poprawy i postępu całokształtu gospodarki zakładu w stosunku do wyników okresu (ów) ubiegłego (ych), a w szczególności: wzrost produkcji, uruchomienie nowych produkcji lub asortymentów, obniżenie kosztów własnych, zmniejszenie zużycia surowców, energii i robocizny, poprawę jakości, postęp prac inwestycyjnych, wprowadzenie konkretnych elementów postępu technicznego, poprawę stanu i warunków bezpieczeństwa i higieny pracy itp.

W przypadku niewykonania przez przedsiębiorstwo planu w zakresie produkcji i kosztów funduszy premiowy nie może być uruchomiony.

6. Fundusz premiowy ulega odpowiedniemu zmniejszeniu aż do całkowitego skreślenia w przypadku niewykonania zadań wyznaczonych przez dyrektora centralnego zarządu (zarządu) na okres obliczeniowy.
6. Dyrektor centralnego zarządu (zarządu) podejmując decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego zatwierdza jego wysokość (kwotę) oraz procent premii dla dyrektora przedsiębiorstwa i jego zastępców.
7. Decyzje dyrektora centralnego zarządu (zarządu) w zakresie funduszu premiowego są decyzjami ostatecznymi.
8. Na premię bilansową przeznaczają się raz w roku w ramach planowanego funduszu płac — 15% miesięcznego funduszu płac za-

sadniczych pracowników finansowo-księgowych niezależnie od funduszu premiowego, o którym mowa w art. 5 ust. 2.

9. Fundusz premiowy za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (bilansu) zatwierdza dyrektor centralnego zarządu (zarządu) w granicach do 15% płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych.

Art. 6.

1. W przypadku przekroczenia przez przedsiębiorstwo funduszu płac nie znajdującego pokrycia w poprzednich kwartałach danego roku kalendarzowego, pomniejsza się fundusz premiowy o kwotę zaistniałego przekroczenia aż do jego całkowitego skreślenia.
2. Dyrektor centralnego zarządu (zarządu) może, w przypadku gdy zakład wygospodarował kwotę przekroczenia funduszu płac do końca następnego kwartału (nie później jednak jak do końca roku kalendarzowego), zezwolić na uruchomienie zatrzymanego funduszu, o ile zadania w okresie, za który miało miejsce przekroczenie, zostały wykonane.

Art. 7.

Zasady premiowania maszynistek zatrudnionych w hali maszyn określa załącznik nr 4 do niniejszych zasad wynagradzania.



TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1.	Z-ca dyrektora do spraw technicznych — naczelny inżynier Z-ca dyrektora do spraw inwestycyjnych	Wyższe wykształcenie techniczne 7 lat praktyki, w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.
2.	Z-ca dyrektora do spraw administracyjno-handlowych, ekonomicznych	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze i 5 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym. 2) Średnie wykształcenie i 10 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.
3.	Główny księgowy, Z-ca gł. księgowego	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, 5 lat praktyki w księgowości. 2) Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub ekonomiczne, 10 lat praktyki w księgowości.
4.	Szef produkcji, gł. technolog, gł. mechanik, gł. energetyk, gł. elektryk	Wyższe wykształcenie techniczne, 5 lat praktyki w danej specjalności.
5.	Kierownik wydziału produkcyjnego, pomocniczego, kier. laboratorium, st. inżynier zmianowy	Wyższe wykształcenie techniczne, 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
6.	Z-ca kierownika wydziału, kierownik oddziału produkcyjnego lub pomocniczego, technolog, mechanik, energetyk wydziałowy	Wyższe wykształcenie techniczne, 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.
7.	St. mistrz	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie techniczne, 3 lata praktyki w danej specjalności. 2) Średnie wykształcenie techniczne, 6 lat praktyki w danej specjalności. 3) Uprawnienia mistrzowskie, 8 lat praktyki w zawodzie.
8.	Mistrz	<ol style="list-style-type: none"> 1) Średnie wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki. 2) Uprawnienia mistrzowskie, 5 lat praktyki w zawodzie.
9.	Kierownik działu technicznego, Z-ca kierownika działu technicznego	Wyższe wykształcenie techniczne, 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.
10.	Starszy inżynier	Wyższe wykształcenie techniczne, 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.
11.	Inżynier	Wyższe wykształcenie techniczne, 1 rok praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.
12.	Starszy technik	<ol style="list-style-type: none"> 1) Średnie wykształcenie techniczne, 5 lat praktyki w danej specjalności na stanowisku technicznym. 2) Średnie wykształcenie ogólne, 8 lat praktyki w danej specjalności na stanowisku technicznym.

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
13.	Technik	1) Średnie wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki w danej specjalności. 2) Średnie wykształcenie ogólne, 5 lat praktyki w danej specjalności.
14.	Kierownik działu ekonomicznego, Z-ca kierownika działu ekonomicznego	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodzie. 2) Średnie wykształcenie, 10 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.
15.	Starszy ekonomista, Starszy planista, Starszy księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym. 2) Średnie wykształcenie, 8 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.
16.	Ekonomista, planista, księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, 3 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym. 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.
17.	Kierownik działu kadr, administracyjno-gospodarczego, socjalnego	Średnie wykształcenie ogólne, 5 lat praktyki biurowej.
18.	Księgowy, Starszy referent	1) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w danym zawodzie lub specjalności. 2) Ukończone kursy zawodowe, 6 lat praktyki.
19.	Kierownik magazynu głównego	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 4 lata praktyki w zawodzie. 2) Średnie wykształcenie ogólne, 7 lat praktyki w zawodzie.

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i rtaż pracy
20.	Magazynier	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 2 lata praktyki w zawodzie. 2) Średnie wykształcenie ogólne, 5 lat praktyki w zawodzie. 3) Ukończone kursy zawodowe, 7 lat praktyki w zawodzie.

- Objaśnienia:
- 1) Przez wyższe wykształcenie rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni odpowiedniego zawodu.
 - 2) Przez średnie wykształcenie rozumie się posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej.
 - 3) Nieukończone wykształcenie wyższe lub średnie nie spełnia określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych.
 - 4) Przez specjalność techniczną rozumie się praktykę w zakresie robót wykonywanych na zajmowanym stanowisku.
 - 5) Pod praktyką na stanowisku technicznym rozumie się wykonywanie prac wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika.

**WYKAZ STANOWISK I TABELA MIESIĘCZNYCH PŁAC ZASADNICZYCH
PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIJONYCH
W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zakładu				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
	ZARZĄD PRZEDSIĘBIORSTWA					
1	Dyrektor	3700—5000	3400—4600	3000—4200	2600—3800	2300—3400
2	Asystent dyrektora (inżynier)	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1200—2100	1200—2100
3	Z-ca dyrektora do spraw technicznych — naczelny inżynier	3500—4500	3100—4200	2800—3900	2500—3500	2200—3200
4	Z-ca dyrektora do spraw inwestycyjnych	3500—4300	3100—3900	2800—3600	—	—
5	Z-ca dyrektora do spraw finansowych	2500—4100	2300—3800	2100—3500	2000—3300	1800—2900
6	Szef produkcji	3200—4100	2800—3800	2500—3500	2200—3300	—
7	Główny mechanik, gł. energetyk, gł. elektryk, gł. technolog	2800—4000	2500—3700	2300—3400	2100—3200	1800—2800

8	Starszy inżynier zmianowy (dyspozytor zakładowy)	2300—3500	2000—3200	1800—3000	1600—2800	—
9	Kierownik działu technicznego, ekonomicznego	2000—3400	1900—3100	1800—2800	1700—2600	1500—2400
10	Z-ca kier. działu technicznego, ekonomicznego	1800—3100	1800—2800	1600—2600	—	—
11	Starszy inżynier, st. ekonomista, st. planista	1700—2800	1600—2600	1500—2500	1400—2400	1300—2300
12	Inżynier, ekonomista, planista, starszy technik	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1100—2100	1100—2100
13	Radca prawny (na pełnym etacie)	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1100—2100	1100—2100
14	Technik	800—1800	800—1700	800—1700	800—1700	800—1600
15	Statystyk	800—1600	800—1500	800—1500	800—1500	800—1500
16	Szef Sztabu TOPL	1800—2800	1700—2600	1600—2500	1500—2400	—
17	Z-ca szefa sztabu TOPL	1200—2400	1200—2300	1200—2200	—	—
18	Kierownik działu adminostracyj- nego, kadr, socjalnego	1500—2300	1400—2100	1300—2000	1300—2000	1300—2000
19	Z-ca kierownika działu admini- stracyjnego, kadr, socjalnego	1400—2100	1300—1900	1200—1800	—	—
20	Instruktor (inspektor) kadr, socjalny	1100—1800	1100—1700	1100—1700	1000—1700	1000—1700

1	2	3	4	5	6	7
21	Starszy referent, kadr administracyjny, socjalny	900—1600	800—1500	800—1500	800—1500	800—1500
22	Kierownik kancelarii (główniej, tajnej)	800—1800	800—1700	800—1600	800—1500	800—1500
23	Kreślarz, kopista, referent kadr, referent administracyjny, sekretarz, archiwista, kartotekowy, bibliotekarz	750—1200	700—1100	700—1100	700—1100	700—1100
24	Telefonista	650— 900	650— 900	650— 900	650— 900	650— 800
25	Kancelista, praktykant pomoc biurowa	550	550	550	550	550
26	Kierownik hali maszyn	800—1200	800—1200	800—1100	800—1100	800—1000
27	Maszynistka w hali maszyn	750	750	750	750	750
28	Maszynistka poza halą maszyn	700— 950	700— 950	700— 950	700— 950	700— 950
29	Stenotypistka, teletypistka	700—1200	700—1100	700—1100	—	—
	SŁUŻBA FINANSOWO-KSIĘGOWA					
30	Główny księgowy	2300—3600	2000—3500	1800—3300	1600—3000	1600—2700
31	Starszy księgowy po. gł. księgowego	—	—	—	1600—3000	1600—2700
32	Z-ca głównego księgowego	1900—3200	1800—3000	1600—2700	1500—2600	—

33	Starszy księgowy, starszy planista finansowy	1700—2800	1600—2600	1500—2500	1400—2400	1300—2300
34	Księgowy-ekonomista, planista finansowy	1200—2400	1200—2300	1200—2300	1100—2100	1100—2100
35	Księgowy	900—1800	800—1700	800—1700	800—1700	800—1600
36	Starszy rachmistrz	800—1600	800—1500	800—1500	800—1500	800—1500
37	Rachmistrz, kontysta	700—1200	700—1100	700—1100	700—1100	700—1100
38	Kasjer	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1100—2100	1100—2100
39	Starszy rewident	1900—3200	1800—3000	1600—2700	1500—2600	—
40	Rewident	1700—2800	1600—2600	1500—2500	1400—2400	1300—2300
	RUCH					
41	Kierownik wydziału produkcyjnego (Wytwórni)	2200—3900	2000—3600	1900—3300	1800—3100	1700—2800
42	Kierownik robót górniczych	2200—3900	2000—3600	1900—3300	1800—3100	—
43	Starszy inżynier górniczy, technolog wydziałowy, z-ca kier. wydziału	2000—3600	1800—3300	1700—3100	—	—
44	Kierownik wydziału pomocniczo-produkcyjnego	2000—3700	1800—3400	1700—3100	1700—2900	1700—2700
45	Z-ca kierownika wydziału pomocniczo-produkcyjnego	1800—3400	1700—3100	1600—2900	—	—
46	Mechanik-energetyk wydział.	1800—3400	1700—3100	1600—2800	1500—2600	1400—2400
47	Kierownik oddziału produk.	1800—3500	1700—3200	1600—3000	1500—2800	1400—2500

1	2	3	4	5	6	7
48	Kierownik oddziału pomocniczo- produkcyjnego	1800—3400	1700—3100	1600—2900	1500—2700	1400—2500
49	Kierownik zmiany wydziału Starszy mistrz (nadmistrz) nad- sztymar, sztygar oddz.	1600—3000	1500—2800	1500—2700	1400—2600	1300—2500
50	Mistrz produkcji podstawowej, po- mocniczej, sztygar	1200—2700	1200—2600	1200—2500	1200—2400	1200—2400
51	Mistrz	1000—1800	1000—1800	1000—1800	1000—1800	1000—1800
52	Inżynier normowania pracy	1100—2400	1100—2300	1100—2200	1100—2100	1100—2100
53	Chronometrażysta	800—1600	700—1600	700—1600	700—1600	700—1600
54	Kierownik wydziałowej kontroli technicznej	1800—3200	1700—2900	1600—2700	—	—
55	Starszy kontroler (inżynier)	1700—2800	1600—2600	1500—2500	1400—2400	1300—2300
56	Kontroler (inżynier)	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1100—2100	1100—2100
57	Młodszy kontroler (technik)	800—1800	800—1700	800—1700	800—1700	800—1600
	LABORATORIA					
58	Kierownik zakładowego labora- torium badawczego	2200—3800	2100—3500	1900—3200	1700—3000	1700—2700
59	Z-ca kierownika zakładowego la- batorium badawczego	2000—3500	1900—3200	1800—2900	1600—2800	—
60	Kierownik laborat. analit.	2000—3300	1800—3000	1700—2700	1600—2500	1500—2400

61	Kierownik pracowni	1900—3200	1700—2900	1600—2600	—	—
62	Starszy inżynier	1700—2800	1600—2600	1500—2500	1400—2400	1300—2300
63	Inżynier, starszy technik	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1100—2100	1100—2100
64	Technik	800—1800	800—1700	800—1700	800—1700	800—1600
MAGAZYNY						
65	Kierownik magazynu głównego	1200—2600	1200—2400	1100—2300	1100—2200	1000—2000
66	Magazynier	800—1800	800—1700	800—1700	800—1700	800—1600
	S.O.W.I.	I kat.		II kat.		
67	Kierownik SOWI	2000—3700		1800—3400		
68	Główny inżynier robót	1800—3400		1700—3100		
69	Kierownik budowy (robót)	1700—3100		1600—2900		
70	Kierownik OZR	WYNAGRODZENIE				1600—2800
71	Z-ca kierownika OZR					1500—2500
72	Administrator osiedla fabrycznego					1000—2100
73	Intendent					1000—1800
74	Kierownik hotelu robotniczego					800—1800
75	Kierownik domu kultury, klubu fabrycznego					1000—1800
76	Kierownik świetlicy, instruktor kulturalno-oświatowy					800—1500
77	Kierownik radiowęzła					800—1500
78	Zapowiadacz w radiowęźle					800—1200

- UWAGI: 1. Zaliczenia przedsiębiorstw do poszczególnych kategorii dokonuje Minister w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego.
2. Wykaz stanowisk i tabela miesięcznych płac zasadniczych może być uzupełniona przez zakład w uzgodnieniu z centralnym zarządem (zarządem) dodatkowymi stanowiskami pracy, występującymi w danym przedsiębiorstwie.
Przy ustalaniu płac zasadniczych dla tych stanowisk bierze się pod uwagę porównanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności na nowym stanowisku ze stanowiskami podstawowymi.
3. Pracownicy umysłowi zatrudnieni na samodzielnych stanowiskach pracy na szczeblu działu, występujących zazwyczaj w zakładach IV — V kategorii, powinni być szeregowani wg pozycji tabeli płac przewidzianej dla kierownika odnośnego działu — pod warunkiem, że dane stanowisko jest zatwierdzone w obowiązującym schemacie organizacyjnym jako stanowisko samodzielne równorzędne z działem.
4. Do I kategorii zaszeregowane są SOWI zatrudniające powyżej 500 pracowników. Do II kategorii zaszeregowane są SOWI zatrudniające do 500 pracowników.
Pracowników SOWI zatrudnionych na stanowiskach nie wymienionych w tabeli należy odpowiednio szeregować wg tabeli stanowisk i zaszeregować pracowników zarządu zakładów IV — V kategorii.
5. Wynagrodzenie inżyniera, technika, planisty, ekonomisty i księgowego nie posiadającego określonej taryfikatorem kwalifikacyjnym praktyki nie może być wyższe niż o 25— od dolnej granicy „widełek” =.

WYKAZ

PRACOWNIKÓW O NIENORMOWANYM CZASIE PRACY

1. Dyrektor i zastępcy.
2. Szef produkcji, główny technolog, główny mechanik, główny energetyk, główny elektryk, inni główni specjaliści.
3. Starszy inżynier zmianowy (dyspozytor), kierownik wydziału i oddziału produkcyjnego i pomocniczo-produkcyjnego, z-cy kierownika wydziału, kierownik zmiany wydziału, starszy mistrz/nadmistrz, sztygar oddziałowy, nadsztygar, mistrz, sztygar.
4. Kierownik działu, zastępca kierownika działu.
5. Kierownik laboratorium, kierownik pracowni w laboratorium.
6. Kierownik SOWI, główny inżynier robót, kierownik budowy (robót).
7. Kierownik magazynu, magazynier odpowiedzialny materialnie za stan magazynu.
8. Główny (starszy) księgowy, zastępca głównego (starszego) księgowego.

W przypadku wykonywania pracy na skutek polecenia przełożonego w dni ustawowo wolne od pracy pracownikom o nienormowanym czasie pracy przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych według przepisów ustawy z dnia 18 grudnia 1919 roku o czasie pracy w przemyśle i handlu.

Zatrudnienie pracowników o nienormowanym czasie pracy w godzinach nadliczbowych może nastąpić w przypadkach, gdy względy produkcyjne tego wymagają, oraz na pisemne polecenie dyrektora zakładu lub szefa produkcji. Zlecenie to stanowi podstawę do wypłacenia tym pracownikom wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe.

Postanowienia o nienormowanym czasie pracy dotyczą mistrzów i sztygarów tylko w zakresie przygotowania, przejęcia lub przekazania i zakończenia zmiany roboczej, a kierowników magazynów i ma-

gazynierów — w zakresie prac związanych z przygotowaniem magazynu do otwarcia i zamknięcia albo przekazania zmiany roboczej. W przypadkach gdy w zakładzie pracy, wydziale, oddziale, magazynie lub na odcinku kierowanym przez mistrza, sztygara została nakazana praca w niedzielę lub święto, wówczas mistrzowie, sztygarzy oraz kierownicy magazynów i magazynierzy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za pracę w tych dniach, obliczane według obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przepisy powyższe mają analogiczne zastosowanie do mistrzów i sztygarów zatrudnionych w ruchu ciągłym.

Personel techniczny ruchu o nienormowanym czasie pracy w przypadku 8-miu godzin pracy w sobotę ma prawo do wynagrodzenia za 2 godziny nadliczbowe wg ogólnie obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

REGULAMIN

PREMIOWANIA MASZYNISTEK.

§. 1.

1. Regulamin niniejszy określa zasady premiowania pracowników zatrudnionych w hali maszyn, za których uważa się: maszynistki, korektorów, kierownika hali maszyn.
2. Hala maszyn jest zgrupowaniem co najmniej 3 maszynistek w jednym pomieszczeniu. Na czele hali maszyn liczącej co najmniej 5 maszynistek stoi kierownik hali maszyn odpowiedzialny za:
prawidłową organizację pracy w hali maszyn,
właściwą kwalifikację pism przepisywanych przez maszynistki,
wiarogodność zapisów ewidencyjnych pracy maszynistek.

§. 2.

1. Maszynistki premiowane są za sporządzanie maszynopisów ponad ustaloną normę pracy, wyrażoną w ilości podstawowych jednostek obliczeniowych.
2. Podstawową jednostką obliczeniową, o której mowa w ust. 1., jest jedna strona maszynopisu o 30 wierszach z 60 uderzeniami, tj. razem 1800 uderzeń.

§. 3.

1. Norma pracy, o której mowa w §. 2, wynosi:
na 1 godzinę — 4,5 (cztery i pół) jednostek obliczeniowych,
na 8-godzinny dzień pracy — 33,7 (trzydzieści trzy 7/10) jednostek obliczeniowych.
2. Za każdą jednostkę wykonaną ponad normę w czasie efektywnie przepracowanym przysługuje premia w wysokości: 0,60 zł.

Przykład: ilość przepracowanych godzin w miesiącu	200
„ godzin postojowych	50
„ godzin efektywnie przepracowanych	150
„ jednostek według normy	675
„ rzeczywiście wykonanych jednostek	1000
„ jednostek wykonanych ponad normę	325
Należna premia $325 \times 0,60$ —	195 zł

§. 4.

Za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w dni świąteczne maszynistka otrzymuje za każdą jednostkę obliczeniową wynagrodzenie w wysokości 1,05 zł, wypłacane pod warunkiem wykonania co najmniej w 100% normy pracy w godzinach służbowych.

W wynagrodzenie to w kalkulowany jest dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i świątecznych

§. 5.

Do czasu efektywnie przepracowanego, o którym mowa w § 3 ust. 2, nie wlicza się:

godzin postojów tj. czasu, w którym maszynistka nie pisze z powodów od niej niezależnych,

półgodzinnej przerwy przeznaczonej na odpoczynek,

godzin nieobecności w pracy (usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych).

Czas efektywnie przepracowany winien być ewidencjonowany na formularzach według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

§ 6.

1. Wyniki pracy maszynistek wyrażone w jednostkach obliczeniowych koryguje się współczynnikami określonymi w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

2. Maszynopisy o niepełnych stronach przelicza się w następującej relacji:

do 7 wierszy	—	jako 1/4 strony
od 8 do 15 „	—	jako 1/2 strony
od 16 do 23 „	—	jako 3/4 strony
od 24 do 30 „	—	jako 1 strona.

Maszynopisy zawierające ponad 30 wierszy podlegają również odpowiedniemu przeliczeniu.

3. W pismach, w których ilość uderzeń w wierszu tekstu jest różna od 60, ilość wierszy przelicza się według tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu i po przeliczeniu kwalifikuje się maszynopis jako 1/2, 3/4 lub 1 jednostka obliczeniowa.

4. Wiersz rozpoczęty uznaje się za cały tylko w przypadku, jeśli występuje on w tekście pisma. Jako całe wiersze nie uważa się:

nagłówków i tytułów pism,

adresów i rozdzielników,

dat i numerów,

oznaczeń osób podpisujących,
oznaczeń charakteru pism (tajne, poufne itp.).

Określenia te liczy się ryczałtowo za 4 wiersze o 60 uderzeniach.

5. W pismach składających się z kilku stron maszynopisu ilość jednostek obliczeniowych oblicza się przez:
zsumowanie normy na wszystkich stronach,
przeliczenie ich na wiersze o 60 uderzeniach,
podzielenie ilości wierszy przeliczeniowych (o 60 uderzeniach) przez 30, przy czym tylko końcówkę zalicza się jako część strony zgodnie z §. 6 ust. 2.

6. Bruliony pism oddawanych do przepisywania ma maszynie uważa się w zasadzie jako rękopisy dobrej czytelności. Wyjątek stanowią:

rękopisy pracowników o wyjątkowo źle czytelnym charakterze pisma, zakwalifikowane do przepisania przez pracownika przyjmującego pisma,

pisma, w których cyfry, wzory chemiczne, fizyczne lub matematyczne stanowią ponad 30% tekstu,

pisma zawierające ponad 30% tekstu w języku obcym,

maszynopisy, w których wstawki i poprawki odręczne stanowią ponad 30% tekstu,

klisze ormigowe i woskowe oraz kalki techniczne — z tym że maszynopisy sporządzone na tych kliszach i kalkach uważa się za pisma bez kopii,

klisze metalowe, z tym że maszynopisy sporządzone na tych kliszach uważa się jako pisma z kopią (bez odliczania 0,1 jednostki).

W przypadkach tych obliczania jednostek dokonuje się na zasadach przewidzianych, w tabeli, o której mowa w ust. 1 — dla rękopisów o złej czytelności.

Pisma przepisywane w dużej ilości egzemplarzy z rękopisów o złej czytelności mogą być zakwalifikowane jako pisma złej czytelności tylko przy pierwszym przepisywaniu z rękopisu.

Wszystkie rękopisy zakwalifikowane jako źle czytelne podlegają przechowywaniu przez co najmniej pół roku.

7. Przez tabelę rozumie się:

układ zawierający rubryki poziome i pionowe, wypełnione treścią lub cyframi,

układy pism pozbawione linii wyznaczających rubryki, o ile linie te mogłyby być dokonywane, a nie robi się ich ze względów oszczędnościowych, np. układy stosowane przy kosztorysach w biurach projektów.

Jako tabele trudne uważa się tabele zawierające ponad 15 rubryk z tekstem lub bez tekstu oraz tabele zawierające ponad 7 rubryk z cyframi powyżej 40 uderzeń średnio w jednym wierszu.

Przy obliczaniu ilości jednostek obliczeniowych w tabelach przyjmuje się:

uderzenia „puste”, dokonywane za pomocą przerywacza, wszystkie wiersze w tabeli, t. j. zarówno układu poziomego jak i pionowego,

jako wiersze — linie wyznaczające rubryki, z tym że linie dokonane ołówkiem zalicza się w ilości zmniejszonej o połowę.

Jako tabelę nie uważa się:

gotowych wzorów druków o układzie tabelarycznym,

krótkich tekstów w obramowaniu,

kolumn cyfr przedzielonych liniami — bez nagłówka.

8. Za kopie, od ilości których uzależnione są m. i. współczynniki ustalone w tabeli, o której mowa w ust. 1 — uważa się odbitki maszynowe uzyskane za pomocą kalki.

§. 7.

Maszynistka obowiązana jest poprawić własne błędy lub sporządzić nowy maszynopis. Poprawek i ponownych przepisywań, wynikających z winy maszynistki, nie bierze się pod uwagę przy obliczaniu jej wydajności pracy.

§. 8.

1. W przypadku gdy hala maszyn jest zgrupowaniem 3—4 maszynistek lub gdy nie ma korektora, maszynistka obowiązana jest przeprowadzić korektę własnych pism i oddać je bez błędu.
2. Za czas zużyty na korektę, o której mowa w ust. 1, podwyższa się maszynistce ilość wypracowanych jednostek obliczeniowych o 20%.

§. 9.

1. Wysokość premii korektora uzależnia się od efektywnych wyników całego zespołu maszynistek, a mianowicie:
przy zespole od 5—8 — 80% średniej premii miesięcznej całego zespołu maszynistek,
przy zespole od 9—12 — 90% średniej premii miesięcznej całego zespołu maszynistek,
przy zespole od 13—16 i ponad — 100% średniej premii miesięcznej całego zespołu maszynistek.
2. Premia korektowa ulega obniżeniu w procentowym stosunku do ilości zgłoszonych reklamacji, powstałych z winy pracowników hali maszyn.

Obniżenia premii dokonuje się w następującej wysokości:
gdy reklamacje stanowią:

od 1 — 10%	ogółu maszynopisów potrąca się	30%	premier,
od 11 — 20%	„ „ „ „	50%	„
od 21 — 30%	„ „ „ „	80%	„
od 31 i więcej%	„ „ „ „	100%	„

§. 10.

1. Kierownik hali maszyn otrzymuje zryczałtowaną premię uzależnioną od:
ilości zatrudnionych maszynistek w nadzorowanej hali maszyn, należytego wykonywania swych obowiązków.

2. Wysokość premii kierownika hali maszyn może wynosić:

przy zespole 5 — 8 maszynistek w hali maszyn — do 30% płacy zasadniczej,

przy zespole od 9 — 12 maszynistek w hali maszyn — do 40% płacy zasadniczej,

przy zespole od 13 — 16 maszynistek w hali maszyn — do 50% płacy zasadniczej,

przy zespole ponad 16 maszynistek w hali maszyn — do 60% płacy zasadniczej.

Premię tę przyznaje dyrektor zakładu na podstawie oceny wyników pracy kierownika hali maszyn w danym m-cu.

Dyrektor zakładu może pozbawić kierownika hali maszyn premii w części lub całości w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu kart pracy lub niewłaściwego stosowania postanowień niniejszego regulaminu.

3. Przepisywanie pism na maszynie jako praca wchodząca w zakres obowiązków kierownika hali maszyn nie podlega oddzielnemu premiowaniu.

4. Pracownik zastępujący kierownika hali maszyn w czasie urlopu wypoczynkowego i zdrowotnego lub przerw w pracy z powodu macierzyństwa lub choroby — otrzymuje za czas zastępstwa premię według zasad przewidzianych dla kierownika hali maszyn, obliczoną od wynagrodzenia zasadniczego pracownika zastępującego.

5. Pracownikowi pełniącemu niezależnie od swej pracy obowiązki kierownika 5-osobowej hali maszyn przysługuje premia w wysokości określonej dla kierownika hali maszyn, z tym że zaszerogowanie tego pracownika nie może być wyższe od przysługującego kierownikowi hali maszyn.

§. 11.

1. Pracownikom hali maszyn przysługuje: za czas urlopu wypoczynkowego, zdrowotnego, szkoleniowego, choroby własnej lub dziecka nieletniego, za czas przerwy w pracy na skutek macierzyństwa lub delegowania do prac społecznych na okres dłuższy niż 1 dzień roboczy — średnia premia z ostatnich 3 przepracowanych miesięcy, przy czym do podstawy obliczenia wlicza się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach stosowanych dla pracowników umysłowych.
2. Usprawiedliwionych przerw w pracy trwających mniej niż 1 dzień roboczy, nie wlicza się do czasu efektywnie przepracowanego, o którym mowa w § 3 ust. 2.

U w a g a: Zasady premiowania określone niniejszym regulaninem mogą być stosowane również do maszynistek pracujących w zespole dwuosobowym pod warunkiem, że zespół ten wykonuje wyłącznie pracę hali maszyn oraz że zakład pracy zabezpieczy odpowiednią kontrolę wydajności pracy maszynistek.

Załącznik nr 1
do regulaminu premiowania maszynistek

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48

Data	Rodzaj i kwalifikacja tekstu I	łość stron	Ilość przebitek	Ilość należnych pk	Ilość godzin efektywnie przepracowana	Czas przestoju	Powody przestoju	Uwagi

TABELA WSPÓLCZYNNIKÓW KORYGUJĄCYCH JEDNOSTKI OBLICZENIOWE

	Strona A4			3/4 strony			1/2 strony			1/4 strony		
	ilość kopii			ilość kopii			ilość kopii			ilość kopii		
	1—3	4—6	7—10	1—3	4—6	7—10	1—3	4—6	7—10	1—3	4—6	7—10
Dyktando	0,9	1,1	1,3	0,7	0,8	0,9	0,5	0,6	0,7	0,3	0,5	0,6
Przepisywanie z druku	1,0	1,2	1,4	0,7	0,9	1,0	0,5	0,7	0,8	0,3	0,5	0,6
„ z rękopisów dobrej czyteln.	1,3	1,5	1,7	1,0	1,2	1,3	0,7	0,8	1,0	0,4	0,6	0,7
„ „ „ złej „	1,8	2,0	2,2	1,2	1,4	1,6	0,9	1,1	1,2	0,5	0,7	0,8
„ ze stennogramu	2,5	2,8	3,2	1,8	2,0	2,2	1,3	1,5	1,6	0,8	0,9	1,0
TABELE ŁATWE												
Dyktando	1,2	1,4	1,6	0,8	1,0	1,2	0,6	0,8	1,0	0,4	0,6	0,7
Przepisywanie z druku	1,4	1,6	1,8	1,0	1,1	1,2	0,7	0,9	1,1	0,5	0,7	0,8
„ z rękopisów dobrej czyteln.	1,6	1,8	2,0	1,2	1,4	1,6	0,8	1,0	1,2	0,6	0,8	0,9
„ „ „ złej „	1,8	2,0	2,2	1,4	1,6	1,8	0,9	1,1	1,3	0,7	0,9	1,0
TABELE TRUDNE												
Dyktando	1,8	2,0	2,2	1,4	1,6	1,8	0,9	1,1	1,3	0,6	0,7	0,9
Przepisywanie z druku	2,0	2,2	2,4	1,6	1,8	2,0	1,0	1,2	1,4	0,7	0,8	1,0
„ z rękopisów dobrej czyteln.	2,3	2,5	2,7	1,8	2,0	2,2	1,2	1,4	1,6	0,8	0,9	1,1
„ „ „ złej „	2,6	2,8	3,0	2,0	2,2	2,4	1,4	1,6	1,8	0,9	1,1	1,3

U w a g a: Pod pojęciem dyktando rozumie się dyktando płynne, zależnie od szybkości pisania maszynistki.
Przy pismach bez kopii odejmuje się od wyżej podanych jednostek 0,1 jednostki.

TABELA PRZELICZENIOWA

WIERSZY O RÓŻNEJ ILOŚCI UDERZEŃ NA WIERSZE O 60
UDERZENIACH

Wiersze o ilości uderzeń różnej od 60	Ilość wierszy przeliczeniowych przy uderzeniach w wierszu								
	do 30	40	50	70	80	90	100	110	120
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	3	3	3	4	4
3	2	2	3	4	4	5	5	6	6
4	2	3	3	5	5	6	7	7	8
5	3	3	4	6	7	8	8	9	10
6	3	4	5	7	8	9	10	11	12
7	4	5	6	8	9	11	12	13	14
8	4	5	7	9	11	12	13	15	16
9	5	6	8	11	12	14	15	17	18
10	5	7	8	12	13	15	17	19	20
11	6	7	9	13	15	17	18	20	22
12	6	8	10	14	16	18	20	22	24
13	7	9	11	15	17	20	22	24	26
14	7	9	12	16	19	21	23	26	28
15	8	10	13	18	20	23	25	28	30
16	8	11	13	19	21	24	27	29	32
17	9	11	14	20	23	26	28	31	34
18	9	12	15	21	24	27	30	33	36
19	10	13	16	22	25	29	32	35	38
20	10	13	17	23	27	30	33	37	40
21	11	14	18	25	28	32	35	39	42
22	11	15	18	26	29	33	37	40	44
23	12	15	19	27	31	35	38	42	46
24	12	16	20	28	32	36	40	44	48
25	13	17	21	29	33	38	41	46	50
26	13	17	22	30	35	39	43	48	52

Wiersze o ilości uderzeń różnej od 20	Ilość wierszy przeliczeniowych przy uderzeniach w wierszu								
	do 30	40	50	70	80	90	100	110	120
27	14	18	23	32	36	41	45	50	54
28	14	19	23	33	37	42	47	51	56
29	15	19	24	34	39	44	48	53	58
30	15	20	25	35	40	45	50	55	60

Uwaga: Posługując się tablicą przeliczeniową należy zaokrąglić ilość uderzeń w wierszu do pełnych dziesiątek, z tym że 1—5 uderzeń należy odrzucić, a 6—9 uderzeń zaokrąglić w górę.

Przykład: Wykonana przez maszynistkę praca zawiera 33 wiersze o 42 uderzeniach w wierszu. Dla obliczenia zaokrąglamy 42 uderzenia do 40 uderzeń. Obliczamy: 30 wierszy o 40 uderzeniach w wierszu wynosi według tabeli 20 wierszy (o 60 uderzeniach w wierszu). Trzy wiersze o 40 uderzeniach dają 2 wiersze (o 60 uderzeniach). Razem 33 wiersze o 42 uderzeniach stanowią 22 wiersze przeliczeniowe.

Wiersze o ilości uderzeń różnej od 20	do 30	40	50	70	80	90	100	110	120
27	14	18	23	32	36	41	45	50	54
28	14	19	23	33	37	42	47	51	56
29	15	19	24	34	39	44	48	53	58
30	15	20	25	35	40	45	50	55	60
31	16	21	26	36	41	46	51	56	61
32	16	22	27	37	42	47	52	57	62
33	17	22	28	38	43	48	53	58	63
34	17	23	29	39	44	49	54	59	64
35	18	23	30	40	45	50	55	60	65
36	18	24	31	41	46	51	56	61	66
37	19	24	32	42	47	52	57	62	67
38	19	25	33	43	48	53	58	63	68
39	20	25	34	44	49	54	59	64	69
40	20	26	35	45	50	55	60	65	70
41	21	26	36	46	51	56	61	66	71
42	21	27	37	47	52	57	62	67	72
43	22	27	38	48	53	58	63	68	73
44	22	28	39	49	54	59	64	69	74
45	23	28	40	50	55	60	65	70	75
46	23	29	41	51	56	61	66	71	76
47	24	29	42	52	57	62	67	72	77
48	24	30	43	53	58	63	68	73	78
49	25	30	44	54	59	64	69	74	79
50	25	31	45	55	60	65	70	75	80
51	26	31	46	56	61	66	71	76	81
52	26	32	47	57	62	67	72	77	82
53	27	32	48	58	63	68	73	78	83
54	27	33	49	59	64	69	74	79	84
55	28	33	50	60	65	70	75	80	85
56	28	34	51	61	66	71	76	81	86
57	29	34	52	62	67	72	77	82	87
58	29	35	53	63	68	73	78	83	88
59	30	35	54	64	69	74	79	84	89
60	30	36	55	65	70	75	80	85	90
61	31	36	56	66	71	76	81	86	91
62	31	37	57	67	72	77	82	87	92
63	32	37	58	68	73	78	83	88	93
64	32	38	59	69	74	79	84	89	94
65	33	38	60	70	75	80	85	90	95
66	33	39	61	71	76	81	86	91	96
67	34	39	62	72	77	82	87	92	97
68	34	40	63	73	78	83	88	93	98
69	35	40	64	74	79	84	89	94	99
70	35	41	65	75	80	85	90	95	100

ZASADY WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W BIURACH PROJEKTÓW

Art. 1.

Niniejsze zasady wynagradzania dotyczą pracowników zatrudnionych w biurach projektów wymienionych w załączonym wykazie.

Art. 2.

Pracownicy umysłowi wynagradzani są według czasowego i czasowo-premiowego systemu płac.

Art. 3.

Podstawą do ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracownika umysłowego jest:

taryfikator określający niezbędne dla objęcia danego stanowiska wymogi kwalifikacyjne (wykształcenie i praktyka w zawodzie); wykaz stanowisk i tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych, stanowiące załączniki nr 2 i 3 do niniejszych zasad wynagradzania.

Art. 4.

Pracownikom umysłowym przysługują dodatki funkcyjne za pełnienie określonych funkcji według zasad i w wysokości ustalonej w załączniku nr 4 do niniejszych zasad wynagradzania.

Art. 5.

1. Pracownicy umysłowi — bezpośrednio produkcyjni mogą otrzymywać premię za należyte pod względem jakości wykonanie dokumentacji projektowej oraz dotrzymanie terminów jej sporządzenia.
2. Pracownicy umysłowi zatrudnieni w biurze projektów poza produkcją (zarząd biura) mogą otrzymywać premię za wykonanie zleconych zadań, z tym że indywidualna premia nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Pracownicy finansowo-księgowi mogą otrzymywać — niezależnie od premii, o której mowa w ust. 2, premie za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa). Premia ta nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia uprawnionego pracownika.
4. Szczegółowe zasady oraz tryb przyznawania i wypłacania premii, o których mowa w ust. 1, 2 — określają regulaminy premiowania opracowane przez biuro i zatwierdzone przez centralny zarząd (zarząd).

Regulaminy te powinny określać:

zakres stanowisk uprawnionych do premiowania, podstawę do premiowania, np. wykonanie i przekroczenie zadań w skali miesiąca (kwartału), jakość projektów oraz zasady ustalania tych zadań, kryteria oceny wykonania poszczególnych zadań, sposób podziału premii między poszczególnymi pracownikami lub ich zespoły, ewentualną maksymalną wysokość premii indywidualnej lub zespołowej, okoliczności, których spełnienie warunkuje przyznanie premii, np. wykonanie planu produkcji pracowni, zespołu w 100%, przypadki ograniczania lub pozbawiania premii pracownika lub zespołu, termin wypłaty premii i tryb jej zatwierdzenia; dla dyrektora biura i jego zastępców premię zatwierdza dyrektor centralnego zarządu, datę wejścia w życie regulaminu.

Art. 6.

Maszynistki w hali maszyn otrzymują premię według zasad określonych w załączniku nr 14 do niniejszego Układu.

Art. 7.

W celu utworzenia funduszu na wypłatę premii, o których mowa w art. 5, fundusz płac pracowników umysłowych dzieli się według następujących zasad:

1. na płacę zasadniczą i dodatki funkcyjne przeznacza się 87% planowanego funduszu płac, pozostałe 13% stanowi planowany fundusz premiowy; fundusz premiowy nie może być zużyty na podwyższenie płac zasadniczych;
2. fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 1), tworzy się oddzielnie dla pracowników bezpośrednio produkcyjnych (I grupa

- premiowa) i oddzielnie dla pracowników zatrudnionych poza produkcją (II grupa premiowa);
3. na efektywny fundusz premiowy pracowników bezpośrednio produkcyjnych przeznaczają się różnice między skorygowanym funduszem płac a faktycznym funduszem płac zasadniczych tych pracowników;
 4. na premię bilansową przeznaczają się raz w roku w ramach planowanego funduszu płac — 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych.

Art. 8.

W przypadku wykonania zadań produkcyjnych w danym kwartale w stopniu nie gwarantującym pokrycia wynagrodzeń zasadniczych pracowników bezpośrednio produkcyjnych powstałe z tego tytułu przekroczenie funduszu płac pokrywane jest z części ruchomej funduszu płac następnych okresów.

Art. 9.

1. Za udział w posiedzeniach rady technicznej w godzinach służbowych nie przysługuje osobne wynagrodzenie.
W przypadku gdy posiedzenie rady technicznej odbywa się w godzinach pozasłużbowych, członkom rady technicznej i projektantom, biorącym udział w posiedzeniu, przysługuje wynagrodzenie w wysokości 38,— złotych za posiedzenie.
Przewodniczący rady technicznej otrzymuje wynagrodzenie o 50% wyższe.
2. Za nadzór autorski, delegacje związane z wykonaniem obowiązków służbowych i za podobne prace przysługuje pracownikom produkcyjnym wynagrodzenie zasadnicze, powiększone o wskaźnik uzyskanej w danym kwartale premii przy wykonywaniu prac projektowych.
3. Za ewentualne przestoje w pracy wypłaca się tylko płacę zasadniczą.
4. Za wszystkie inne płatne zwolnienia z pracy przysługuje wynagrodzenie według ogólnie obowiązujących zasad.

Art. 10.

1. Robotnicy zatrudnieni w introligatorniach i powielarniach otrzymują:

płacę zasadniczą w zryczałtowanej wysokości:

st. introligator	750 — 896 zł	miesięcznie	
introligator	580 — 721	„	„
st. fotokopista	640 — 790	„	„
fotokopista	520 — 669	„	„

— premię do 35% płacy zasadniczej, przyznaną według uznania dyrektora biura — za terminowe i należyte pod względem jakości wykonanie zleconych zadań.

— dodatki lokalne w wysokości zależnej od płacy zasadniczej według następującej tabeli:

Wysokość mies. wynagrodzenia zł	Wysokość dodatku	
	stołecznego zł	morskiego zł*
825—899	50	41
705—825	46	39
635—824	39	34
565—634	34	30
495—564	30	27

2. Robotnicy zatrudnieni na pozostałych stanowiskach wynagradzani są według odpowiednich zasad przewidzianych w Układzie Zbiorowym Pracy w Budownictwie.

WYKAZ

BIURO PROJEKTÓW PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

1. Biuro Projektów Przemysłu Nieorganicznego
2. Biuro Projektów Przemysłu Farmaceutycznego
3. Biuro Projektów Przemysłu Organicznego „Erg”
4. Biuro Projektów Przemysłu Syntezy Chemicznej
5. Biuro Projektów Przemysłu Gumowego
6. Biuro Projektów Przemysłu Włókien Sztucznych
7. Biuro Projektowo-Konstrukcyjne przy Zakładach Chemicznych „Oświęcim”
8. Biuro Projektowo-Konstrukcyjne przy Zakładach Przemysłu Azotowego „Kędzierzyn”
9. Biuro Projektowo-Konstrukcyjne przy Nadodrzańskich Zakładach Przemysłu Organicznego „Rokita”

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W BIURACH PROJEKTÓW PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1.	St. projektant, projektant	<ol style="list-style-type: none">1) ukończone wyższe studia techniczne II stopnia (magisterskie) oraz minimum 3 lata praktyki zawodowej, w tym minimum 1 1/2 roku praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym i 1 rok praktyki w projektowaniu.2) ukończone wyższe studia techniczne I stopnia (inżynierskie) i minimum 4 lata praktyki zawodowej, w tym minimum 1 1/2 roku praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym i 2 lata praktyki w projektowaniu.3) ukończona szkoła techniczna typu licealnego lub ukończone co najmniej 2 lata wyższej uczelni technicznej oraz 8 lat praktyki zawodowej, w tym 5 lat praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym i 3 lata praktyki w projektowaniu. <p>U w a g a: pracownicy o w/w kwalifikacjach i stażu pracy (pkt 3) mogą być zatrudnieni na tym stanowisku w drodze wyjątku, po pozytywnym zaopiniowaniu przez właściwą terenowo organizację techniczną NOT.</p>

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
2.	St. asystent, asystent	<p>1) ukończone wyższe studia techniczne II lub I stopnia oraz minimum 1 1/2 roku praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym albo 3 lata praktyki w projektowaniu.</p> <p>2) ukończone średnie studia techniczne i dyplom technika odpowiedniej specjalności oraz 3 lata praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym.</p> <p>3) ukończone studia wyższe techniczne lub średnie (inżynierowie i technicy), bez wymogów z zakresu praktyki.</p> <p>U w a g a: pracownicy o w/w kwalifikacjach (pkt. 3) mogą być zatrudnieni na tym stanowisku w drodze wyjątku po pozytywnym zaopiniowaniu przez właściwą terenową organizację techniczną NOT.</p>
3.	St. Kalkulator kalkulator	<p>ukończone co najmniej średnie studia techniczne i dyplom technika odpowiedniej specjalności oraz 5 lat praktyki na budowie i 3 lata praktyki w kosztorysowaniu.</p> <p>U w a g a: pracownicy nie spełniający tych wymogów mogą być zatrudnieni na tym stanowisku w drodze wyjątku, po pozytywnym zaopiniowaniu przez właściwą terenowo organizację techniczną NOT.</p>
4.	St. asystent, asystent kalku- latora	<p>ukończone co najmniej średnie studia techniczne i dyplom technika odpowiedniej specjalności oraz 2 lata praktyki na budowie lub w kosztorysowaniu.</p> <p>U w a g a: pracownicy nie spełniający tych wymogów mogą być zatrudnieni na tym stanowisku w drodze wyjątku, po pozytywnym zaopiniowaniu przez właściwą terenowo organizację techniczną NOT.</p>

Lp. Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
5. Kierownik działu (samodzielnej sekcji) funkcjonalnego	ukończone wyższe studia techniczne lub ekonomiczne (w zależności od charakteru wykonywanej pracy) oraz 3 lata praktyki w biurze projektowym.
6. Kierownik sekcji w dziale funkcjonalnym, st. inspektor produkcji	1) ukończone wyższe studia techniczne lub ekonomiczne (zależnie od charakteru wykonywanej pracy) oraz 2 lata praktyki w biurze projektowym. 2) średnie wykształcenie oraz 5 lat praktyki w biurze projektowym.
7. Główny księgowy	1) ukończone wyższe studia ekonomiczne lub prawnicze oraz 5 lat praktyki w zawodzie. 2) średnie wykształcenie oraz 10 lat praktyki w zawodzie.
8. Pozostali pracownicy umysłowi, zatrudnieni w administracji z wyjątkiem maszynistek i referentów działu administracyjnego	ukończone liceum ogólnokształcące lub zawodowe

- Uwaga: 1) Projektanci, architekci i konstruktorzy budowlani muszą posiadać uprawnienia budowlane.
- 2) Pracownikom zatrudnionym w państwowych biurach projektów przed dniem 30.IX.1957 r. zalicza się udokumentowany okres pełnienia nadzoru autorskiego jako praktykę na budowie w stosunku 1/2 roku praktyki równe 1 rokowi nadzoru autorskiego.
- 3) Ekonomści po ukończonych wyższych studiach ekonomicznych, zatrudnieni w biurach projektów przy opracowywaniu założeń projektowych, programowych i projektów ekonomicznych, mogą być zasze-regowani jako starsi asystenci i asystenci, jeżeli posiadają dodatkowo ukończone studium specjalistyczne i jako starsi projektanci i projektanci, jeżeli posiadają dodatkowo ukończone studium specjalistyczne i 3 lata praktyki w biurze projektów lub zakładzie przemysłowym.
- 4) Kwalifikacje projektanta określone w pkt. 1 muszą posiadać: dyrektor biura, naczelny inżynier, z-ca naczelnego inżyniera, kierownik oddziału terenowego, z-ca kierownika oddziału terenowego, główny inżynier, główny specjalista, generalny projektant, kierownik działu lub oddziału produkcyjnego, kierownik gabinetu projektów, kierownik działu studiów, kierownik pracowni, pracownicy weryfikujący i kontrolujący projektowanie.

WYKAZ STANOWISK I TABELA
MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW
BIUR PROJEKTÓW PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO.

Lp.	Stanowisko	Grupa pre- miowa	Miesięczne wynagrodzenie zasadn. od... do... w zł
I. Grupa premiowa prac. produkcyjni			
1	Generalny projektant (stanowisko etatowe)	I	1.950 — 3.500
2	Starszy projektant st. kalkulator	I	1.650 — 2.700
3	Projektant-kalkulator	I	1.400 — 2.200
4	St. asystent projektanta lub kalkulatora	I	1.250 — 1.800
5	Asystent projektanta lub kalkulatora	I	1.050 — 1.600
6	Pomoc techniczna	I	650 — 1.050
7	Kierownik pracowni, kierow- nik zespołu, główny projek- tant	I	wg osobistego zaszeregowania plus do- datek funk. zgodnie z zał. nr 4.
II. Grupa premiowa prac. pozaprodukc.			
8	Dyrektor	II	3.050 — 4.350
9	Naczelnny inżynier, kierownik oddz. terenowego	II	2.850 — 4.200
10	Główny inżynier, Z-ca Kier. oddz. terenowego, Z-ca Nacz. Inżyniera	II	2.750 — 4.100

Lp.	Stanowisko	Grupa premiiowa	Miesięczne wynagrodzenie zasadn. od... do... w zł
11	Główni specjaliści, kierownicy działów: produkcyjnych, studiów, kontroli technicznej	II	2.150 — 4.000
12	St. projektant w Dziale Studiów, St. Kontroler techniczny	II	1.950 — 2.950
13	Projektant w Dziale Studiów, Kontroler techn.	II	1.650 — 2.400
14	St. asystent w Dziale Studiów	II	1.450 — 1.800
15	Asystent w Dziale Studiów	II	1.250 — 1.600
16	Główny Księgowy, Kierownicy pozostałych działów, Kierownik Gabinetu Projektów	II	1.400 — 3.100
17	Kierownicy samodzielnych sekcji	II	1.200 — 2.400
18	Kierownicy Sekcji w Działach, St. Inspektor produkcji	II	1.100 — 2.300
19	Starszy kalkulator norm St. ekonomista, St. planista	II	1.000 — 2.150
20	Kontroler produkcji, kalkulator kierownik biblioteki technicznej, kierownik pracowni wykończeniowej, kierownik archiwum, ekonomista, planista, st. referent szkolenia zawodowego, st. referent zaopatrzenia, st. referent transportu, st. referent kadr st. referent socjalny	II	930 — 1.650
21	Radca prawny	—	1.000 — 1.900
22	St. referent	—	700 — 1.150
23	Referent	—	550 — 800
24	St. księgowy, st. instruktor finansowy	II	1.000 — 1.700

Lp.	Stanowisko	Grupa premialowa	Miesięczne wynagrodzenie zasadn. od... do... w zł
25	Księgowy, instruktor finansowy	II	1.000 — 1.400
26	Rachmistrz	—	650 — 1.100
27	Maszynistka w hali maszyn	—	600 — 800

- Uwaga: 1) Pracownikom wymienionym w tabeli pod pozycjami 21, 22, 23, 26 — premia nie przysługuje.
- 2) Wykaz stanowisk i tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych może być uzupełniona przez dyrektora biura projektów w uzgodnieniu z centralnym zarządem dodatkowymi stanowiskami pracy występującymi w danym biurze.
- Przy ustalaniu wynagrodzeń zasadniczych dla tych stanowisk bierze się pod uwagę porównanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności na nowym stanowisku ze stanowiskami podstawowymi.

TABELA
DODATKÓW FUNKCYJNYCH PRACOWNIKÓW BIUR PROJEKTÓW
PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

Lp.	Funkcja	Dodatek funk. w zł. miesięcznie
1	Kierownik pracowni	do 800
2	Kierownik pracowni pełniący równocześnie funkcję głównego projektanta	do 900
3	Kierownik zespołu	do 300
4	Kierownik zespołu pełniący równocześnie funkcję głównego projektanta	do 400
5	Główny projektant	do 250

Uwaga 1: Ilość stanowisk pracy kierowników zespołów w biurze projektów nie może przekroczyć 20% pracowników bezpośrednio produkcyjnych.

Uwaga 2: Dodatki funkcyjne wlicza się do podstawy wymiaru premii.

Uwaga 3: Dodatki funkcyjne przysługują wyłącznie za czas pełnienia funkcji. Z chwilą zaprzestania pełnienia funkcji dodatki wstrzymuje się bez wypowiedzenia płacy. Pracownik nie może jednocześnie pobierać kilku dodatków funkcyjnych.

ZASADY WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W CENTRALNYCH ZARZĄDACH I ZARZĄDACH

A. — Pracownicy umysłowi.

Art. 1.

1. Podstawą do ustalania wynagrodzenia pracownika umysłowego jest:
taryfikator określający niezbędne dla objęcia danego stanowiska, wymogi kwalifikacyjne (wykształcenie i praktyka w zawodzie), wykaz stanowisk i tabele miesięcznych wynagrodzeń, stanowiące załączniki nr 1 i 2 do niniejszych zasad wynagradzania.
2. Zastosowanie do poszczególnych centralnych zarządów (zarządów) odpowiedniej tabeli płac, określa wykaz stanowiący załącznik nr 3 do niniejszych zasad wynagradzania.

Art. 2.

1. Przy przyjęciu do pracy przyznaje się pracownikowi najniższe wynagrodzenie, przewidziane w tabeli płac dla danego stanowiska. W razie gdy pracownik posiada odpowiednie kwalifikacje i wymagają tego ważne względy służbowe, dyrektor centralnego zarządu może przyznać wynagrodzenie wyższe.
2. W przypadku awansu podwyżka wynagrodzenia pracownika powinna wynosić co najmniej 20% różnicy między wynagrodzeniem maksymalnym a minimalnym, przewidzianym dla danego stanowiska, nie mniej jednak niż 50 złotych.
3. Pracownik przeniesiony służbowo do pracy w centralnym zarządzie otrzymuje wynagrodzenie, przewidziane w tabeli płac dla danego stanowiska, nie niższe od średniego wynagrodzenia z ostatnich 3-ch miesięcy, otrzymywanego przed przeniesieniem. Jeżeli średnie wynagrodzenie z ostatnich 3-ch miesięcy jest wyższe od maksymalnego wynagrodzenia ustalonego dla danego stanowiska, pracownikowi przysługuje poza maksymalnym wynagro-

dzeniem przewidzianym dla danego stanowiska — dodatek wyrównawczy w wysokości różnicy między wynagrodzeniem dotychczasowym a maksymalnym wynagrodzeniem, ustalonym w tabeli płac.

Art. 3.

1. Pracownicy centralnych zarządów (zarządów) wyróżniający się w pracy mogą otrzymywać nagrody z funduszu przeznaczonego na ten cel.
2. Wysokość funduszu nagród dla poszczególnych centralnych zarządów ustala Minister Przemysłu Chemicznego, biorąc pod uwagę wykonanie planów produkcji i obniżki kosztów własnych oraz wykonanie innych zadań, postawionych przed centralnym zarządem. Fundusz nagród może być przyznany tylko tym centralnym zarządom, które wykonały plan produkcji co najmniej w 100% i nie przekroczyły planowanych kosztów własnych.
3. Fundusz nagród dla poszczególnego centralnego zarządu nie może wynosić więcej niż 15% kwartalnego funduszu płac danego centralnego zarządu.
4. Nagrody dla dyrektora centralnego zarządu i jego zastępców przyznaje Minister Przemysłu Chemicznego. Nagrody dla pozostałych pracowników przyznaje dyrektor centralnego zarządu, biorąc pod uwagę indywidualny wkład pracy przy wykonaniu planowanych zadań.
5. Z funduszu nagród mogą również otrzymywać nagrody pracownicy pobierający wynagrodzenie ryczałtowe.

Art. 4.

Zasady premiowania maszynistek określa załącznik nr 14 do niniejszego Układu.

Art. 5.

Pracownicy przeniesieni służbowo do centralnego zarządu z zakładu pracy, w którym przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej za długoletnią, nienaganną pracę, zachowują nadal to uprawnienie.

Art. 6.

1. Pracownicy zajmujący stanowiska, wymienione w załączniku nr 4 do niniejszych zasad wynagradzania, są pracownikami o nienormowanym czasie pracy i nie otrzymują dodatkowego wynagrodzenia za pracę wchodzącą w zakres ich normalnych obowiązków i wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.
2. W przypadku wykonywania pracy na skutek polecenia przełożonego w dni ustawowo wolne od pracy, pracownikom o nienormowanym

czasie pracy przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach, ustalonych w art. 29 niniejszego Układu.

3. Pracownikom o nienormowanym czasie pracy, którym zlecono poza zwykłymi godzinami urzędowania prace niewchodzące w zakres ich normalnych obowiązków, przysługuje wynagrodzenie jak za prace zleczone, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

B. — Pracownicy fizyczni.

Art. 7.

Zatrudnieni w centralnych zarządach (zarządach) pracownicy fizyczni, a mianowicie:

pracownicy obsługi,

szoferzy,

dozorcy i strażnicy,

wynagradzani są według zasad, określonych w art. 8—10.

Art. 8.

Pracownicy obsługi otrzymują wynagrodzenie miesięczne na podstawie wykazu stanowisk i tabeli płac stanowiącej załącznik nr 5 do niniejszych zasad wynagradzania.

Art. 9.

Pracownicy samochodowi wynagradzani są według zasad określonych w załączniku nr 8 do niniejszego Układu z tym, że mimo zatrudnienia w centralnym zarządzie (zarządzie) przysługuje im prawo do ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy na zasadach ustalonych w art. 36—42 niniejszego Układu.

Art. 10.

1. Czas pracy dozorców i strażników nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Pracownikom tym przysługuje w tygodniu jeden dzień (pełne 24 godziny) wolny od pracy, z tym że co trzeci tydzień dzień ten powinien przypadać w niedzielę.
2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1. otrzymują miesięczne wynagrodzenie w wysokości:

dozorca — 500 zł.

strażnik — 600 lub 680 zł.

st. strażnik — 680 lub 730 zł.

Wynagrodzenie to przysługuje za 200 godzin pracy w miesiącu (46 godzin tygodniowo).

3. Dozorcom i strażnikom przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości:
za każdą godzinę ponad 8 godzin bądź ponad 6 godzin w sobotę do pełnych 12 godzin na dobę (ponad 46 godzin tygodniowo do 72 godzin tygodniowo) — po 110% zasadniczej stawki godzinowej, za następne godziny nadliczbowe, za godziny nadliczbowe przypadające w święta i w nocy, oraz za pracę w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem jest dniem wolnym od pracy — po 200% zasadniczej stawki godzinowej.
4. Zasadniczą stawkę godzinową otrzymuje się przez podzielenie otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia miesięcznego przez 200.
5. Za pracę pełnioną w te niedziele, które według obowiązującego harmonogramu są dniami pracy, dozorca i strażnicy nie otrzymują żadnego wynagrodzenia dodatkowego.
6. Za czas szkolenia zawodowego oraz pogotowia poza normalnym czasem pracy, przysługuje wynagrodzenie w wysokości 150% zasadniczej stawki godzinowej za każdą godzinę szkolenia lub pogotowia.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W CENTRALNYCH ZARZĄDACH I ZARZĄDACH

Skorowidz grup zawodowych

Lp.	Grupa zawodowa	Symbol grupy
1	techniczna	T
2	ekonomiczna podgrupa księgowości	E KG
3	prawnicza	P
4	kadrowa	K
5	administracyjno-gospodarcza	A

Pozi- cja	Nazwa stanowiska	Sym- bol funk- cji	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
Grupa zawodowa: TECHNICZNA			Symbol grupy: T
T/1	Naczelnik wydziału	K	1) Wyższe wykształcenie techniczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie. 2) Uprawnienia do tytułu inżyniera, 9 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.
T/2	Zastępca naczelnika wydziału	K	1) Wyższe wykształcenie techniczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie. 2) Uprawnienia do tytułu inżyniera, 9 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.
T/3	Starszy inżynier	S	1) Wyższe wykształcenie techniczne, 4 lata praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie. 2) Uprawnienia do tytułu inżyniera, 8 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.
T/4	Starszy inspektor techniczny	S	1) Wyższe wykształcenie techniczne, 4 lata praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.

T/5	Starszy inspektor techniczny	I	<p>2) Średnie wykształcenie zawodowe techniczne, 6 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej — 2 lata w danej specjalności techn. w przedsiębiorstwie.</p> <p>1) Wyższe wykształcenie techniczne, 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej, w tym przynajmniej 2 lata w pracy inspekcyjnej.</p> <p>2) Średnie wykształcenie zawodowe techniczne, 8 lat praktyki w danej specjalności technicznej, w tym przynajmniej 2 lata pracy inspekcyjnej w jednostce nadzorującej.</p>
T/6	Starszy inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	I	<p>1) Wyższe wykształcenie techniczne, 4 lata praktyki w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przynajmniej 2 lata na stanowisku inżyniera lub technika bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie.</p> <p>2) Uprawnienia do tytułu inżyniera, 7 lat praktyki w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przynajmniej 2 lata na stanowisku inżyniera lub technika bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie.</p> <p>3) Średnie wykształcenie zawodowe z ukończonym kursem bezpieczeństwa i higieny pracy, 6 lat praktyki w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku inżyniera lub technika bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie.</p>
T/7	Starszy inspektor ochrony przeciwpożarowej	I	<p>Oficerskie wykształcenie pożarnicze, 4 lata praktyki w służbie przeciwpożarowej, w tym przynajmniej 2 lata w tej służbie w przedsiębiorstwie.</p>

Pozy- cja	Nazwa stanowiska	Sym- bol funk- cji	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
T/8	Inżynier	S	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie. 2) Uprawnienia do tytułu inżyniera, 4 lata praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.
T/9	Instruktor techniczny	S	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie. 2) Średnie wykształcenie zawodowe techniczne, 4 lata praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.
T/10	Inspektor techniczny	I	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie. 2) Średnie wykształcenie zawodowe techniczne, 4 lata praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.
T/11	Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	I	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki na stanowisku inżyniera lub technika bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie.

			2) Średnie wykształcenie zawodowe techniczne z ukończonym kursem bezpieczeństwa i higieny pracy, 5 lat praktyki w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przynajmniej 2 lata w tej służbie w przedsiębiorstwie.
T/12	Inspektor ochrony przeciwpożarowej	I	Oficerskie wykształcenie pożarnicze, 3 lata praktyki w służbie przeciwpożarowej, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności w przedsiębiorstwie.
T/13	Starszy technolog Starszy technik	W	Średnie wykształcenie zawodowe techniczne, 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej, w tym przynajmniej 2 lata w przedsiębiorstwie.
T/14	Technolog, technik	W	Średnie wykształcenie zawodowe techniczne, 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.
Grupa zawodowa: EKONOMICZNA			Symbol grupy: E
E/1	Naczelnik wydziału	K	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne bądź techniczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym lub technicznym, w tym przynajmniej — 3 lata w danej specjalności ekonomicznej.
			2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 9 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym lub technicznym, w tym przynajmniej — 5 lat w danej specjalności ekonomicznej.

Pozy- cja	Nazwa stanowiska	Sym- bol funk- cji	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
E/2	Zastępca naczelnika wy- działu	K	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne bądź techniczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym lub technicznym, w tym przynajmniej — 3 lata w danej specjalności ekonomicznej. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 9 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym lub technicznym, w tym przynajmniej — 4 lata w danej specjalności ekonomicznej.
E/3	Starszy ekonomista, Starszy planista	S	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne bądź techniczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym lub technicznym, w tym przynajmniej — 2 lata w danej specjalności ekonomicznej. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 8 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym lub technicznym, w tym przynajmniej — 4 lata w danej specjalności ekonomicznej.
E/4	Starszy inspektor ekonomiczny	I	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne bądź techniczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym lub technicznym, w tym przynajmniej — 2 lata pracy inspekcyjnej lub kontrolerskiej w jednostce nadzorującej.

E/5	Ekonomista Planista	S	<p>2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, z wiadomościami w zakresie zagadnień ekonomicznym w danej specjalności na poziomie studiów wyższych, 8 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym, w tym przynajmniej — 2 lata pracy inspekcyjnej lub kontrolerskiej w jednostce nadzorującej.</p> <p>1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne bądź techniczne lub prawnicze, 2 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym, w tym przynajmniej — 1 rok w danej specjalności ekonomicznej.</p> <p>2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 4 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym, w tym przynajmniej — 3 lata w danej specjalności ekonomicznej.</p>
E/6	Inspektor ekonomiczny	I	<p>1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne bądź techniczne lub prawnicze, 2 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym, w tym przynajmniej — 1 rok praktyki w zawodzie ekonomicznym w danej specjalności ekonomicznej.</p> <p>2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 4 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym, w tym przynajmniej — 1 rok w danej specjalności ekonomicznej.</p>
E/7	Starszy referent ekonomiczny, starszy referent planowania	W	Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 3 lata praktyki w danej specjalności ekonomicznej.
E/8	Referent ekonomiczny Referent planowania	W	Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące 2 lata praktyki w danej specjalności ekonomicznej.

Pozy- cja	Nazwa sitanowska	Sym- bol fun- kcji	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
<p>Grupa zawodowa: EKONOMICZNA Podgrupa: Księgowości</p>		<p>Symbol grupy: KG</p>	
KG/1	Główny księgowy centralnego zarządu (zarządu)	K	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na stanowisku kierowniczym w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i ukończony kurs księgowości, 8 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na stanowisku kierowniczym w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie.
KG/2	Naczelnik wydziału	K	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub pomocnicze, 5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na stanowisku kierowniczym w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i ukończony kurs księgowości, 8 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na stanowisku kierowniczym w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie.

KG/3	Zastępca naczelnika wydziału, zastępca głównego księgowego centralnego zarządu (zarządu)	K	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na stanowisku kierowniczym w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące ukończony kurs księgowości, 7 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na stanowisku kierowniczym w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie.
KG/4	Starszy rewident	I	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub pracownicze, 5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na stanowisku kierowniczym w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie — oraz 1 rok praktyki kontrolno-rewizyjnej. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i ukończony kurs księgowości, 7 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na stanowisku kierowniczym w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie — oraz 1 rok praktyki kontrolno-rewizyjnej.
KG/5	Starszy instruktor księgowości	S	<ol style="list-style-type: none"> 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 3 lata praktyki w księgowości. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i ukończony kurs księgowości, 5 lat praktyki w księgowości.

Pozy- cja	Nazwa stanowiska	Sym- bol fun- kcji	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
KG/6	Rewident	I	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub pracownicze, 3 lata praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na samodzielnym stanowisku w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i ukończony kurs księgowości, 5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej — 2 lata na samodzielnym stanowisku w służbie finansowo-księgowej w przedsiębiorstwie.
KG/7	Instruktor księgowości	S	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 2 lata praktyki w księgowości. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i ukończony kurs księgowości, 4 lata praktyki w księgowości.
KG/8	Starszy księgowy	W	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 2 lata praktyki w księgowości. 2) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie średniej szkoły zawodowej, 3 lata praktyki w księgowości.
KG/9	Księgowy	W	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 1 rok praktyki w księgowości.

KG/ /10	Kasjer	W	2) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie średniej szkoły zawodowej, 2 lata praktyki w księgowości.
		W	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 1 rok praktyki w służbie finansowo-księgowej.
		W	2) Wykształcenie podstawowe, 2 lata praktyki w służbie finansowo-księgowej.
KG/ /11	Kontysta	W	1) Ukończony kurs księgowości.
		W	2) 1 rok praktyki w księgowości.
Grupa zawodowa: PRAWNICZA			Symbol grupy: P
P/1	Naczelnik wydziału	K	Wyższe wykształcenie prawnicze, 5 lat praktyki w zawodzie prawniczym, w tym przynajmniej 3 lata w administracji. Znajomość procedury w postępowaniu przed sądami powszechnymi i w postępowaniu arbitrażowym.
P/2	Starszy radca prawny	S	1) Wyższe wykształcenie prawnicze, 5 lat praktyki w zawodzie prawniczym, w tym przynajmniej — 2 lata w danej specjalności prawniczej, z czego — 1 rok w ministerstwie lub centralnym urzędzie.
			2) Wyższe wykształcenie prawnicze, 4 lata praktyki w sądownictwie lub adwokaturze.
			Praktyczna znajomość procedury w postępowaniu przed sądami i w postępowaniu arbitrażowym.

Pozy- cja	Nazwa stanowiska	Sym- bol fun- kcji	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
P/3	Radca prawny	S	1) Wyższe wykształcenie prawnicze, 3 lata praktyki w za- wodzie prawniczym. 2) Wyższe wykształcenie prawnicze, uprawnienia adwokata lub sędziego. Praktyczna znajomość procedury w postępowaniu przed sądami powszechnymi i w postępowaniu arbitrażowym.
P/4	Referent prawny	W	Wyższe wykształcenie prawnicze, 2 lata praktyki w za- wodzie prawniczym.
Grupa zawodowa: KADROWA		Symbol grupy: K	
K/1	Naczelnik wydziału	K	1) Wyższe wykształcenie, 3 lata praktyki w pracy kadro- wej, w tym przynajmniej — 2 lata na kierowniczym stanowisku komórki kadrowej, albo 2 lata w komórce kadr w ministerstwie lub centralnym urzędzie. 2) Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe, 5 lat praktyki w pracy kadrowej, w tym przynajmniej — 2 lata na kierowniczym stanowisku komórki kadr albo 2 lata w komórce kadr ministerstwa lub centralnym urzędzie. Znajomość przepisów prawa pracy. Znajomość obowiąz- jących zasad płac i szeregowania pracowników.

K/2	Starszy instruktor kadrowy	S	Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe, 4 lata praktyki w pracy kadrowej, w tym przynajmniej — 2 lata w komórce kadr w ministerstwie lub centralnym urzędzie. Znajomość przepisów prawa pracy. Znajomość obowiązujących zasad płac i zaszeregowania pracowników.
K/3	Instruktor kadrowy	S	Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe, 3 lata praktyki w pracy kadrowej. Znajomość obowiązujących zasad płac i zaszeregowania pracowników.
K/4	Starszy referent kadrowy	W	Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe, 2 lata praktyki w pracy kadrowej. Ogólna znajomość przepisów prawa pracy.
K/5	Referent kadrowy	W	1) Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe, 1 rok praktyki w pracy kadrowej. 2) Wykształcenie podstawowe, 3 lata praktyki w pracy kadrowej.

Grupa zawodowa: ADMINISTRACYJNO-GOSPODARCZA

Symbol grupy: A

A/1	Naczelnik wydziału	K	1) Wyższe wykształcenie, 3 lata praktyki w administracji. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące 6 lat praktyki w administracji.
A/2	Kierownik Sekretariatu Głównego w centralnym zarządzie (zarządzie) zastępcy naczelnika wydziału	K	1) Wyższe wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji. 2) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 5 lat praktyki w administracji.

Pozy- cja	Nazwa stanowiska	Sym- bol funk- cji	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
A/3	Kierownik kancelarii tajnej	K	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 2 lata praktyki w administracji. 2) Wykształcenie podstawowe, 4 lata praktyki w administracji.
A/4	Kierownik hali maszyn	K	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 2 lata praktyki w administracji. 2) Wykształcenie podstawowe, 4 lata praktyki w administracji. Umiejętność pisania na maszynie, znajomość zasad konserwacji maszyn do pisania.
A/5	Kierownik magazynu	K	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 1 rok praktyki w magazynie. 2) Wykształcenie podstawowe, 3 lata praktyki w magazynie.
A/6	Kierownik składnicy akt	K	Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, oraz niższy kurs archiwalny, 1 rok praktyki w składnicy akt. Znajomość przepisów, o przechowywaniu materiałów archiwalnych.

A/7	Kierownik centrali telefonicznej	K	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 1 rok praktyki w centrali telefonicznej. 2) Wykształcenie podstawowe, 2 lata praktyki w centrali telefonicznej.
A/8	Starszy referent administracyjny	W	Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 3 lata praktyki w administracji.
A/9	Intendent	W	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 2 lata praktyki w administracji. 2) Wykształcenie podstawowe, 3 lata praktyki w administracji. Znajomość obsługi i konserwacji urządzeń i wyposażenia budynków i biur.
A/10	Sekretarz	W	Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 2 lata praktyki w administracji. Umiejętności pisania na maszynie, umiejętność protokołowania.
A/11	Referent administracyjny	W	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 1 rok praktyki w administracji. 2) Wykształcenie podstawowe, 2 lata praktyki w administracji.
A/12	Rachmistrz	W	1) Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 1 rok praktyki w administracji. 2) Wykształcenie podstawowe, 2 lata praktyki w administracji. Umiejętność posługiwania się maszynami do liczenia.

Pozy- cja	Nazwą stanowiska	Sym- bol funk- cji	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
A/13	Magazynier składnicy akt	W	Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące.
A/14	Stenotypista	W	Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, umiejętność stenografowania z szybkością 150 zgłosek na minutę, umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.
A/15	Maszynistka	W	Wykształcenie podstawowe. Umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.
A/16	Korektor	W	Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące, 1 rok praktyki w administracji.
A/17	Magazynier	W	Wykształcenie podstawowe.
A/18	Kreślarz	P	1) Średnie wykształcenie zawodowe. 2) Wykształcenie podstawowe, 1 rok praktyki kreślarskiej.
A/19	Kancelista	P	Wykształcenie podstawowe.
A/20	Telefonista	P	Wykształcenie podstawowe. Znajomość obsługi centrali telefonicznej.

lp.	Protokół dodatkowy z dnia	Określenie zmiany wzgl. uzupełnienia

lp.	Protokół dodatkowy z dnia	Określenie zmiany wzgl. uzupełnienia

Biblioteka Instytutu Pracy

740

II

GBP i ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0001316